New Nouveau
Brunswick

Board of
Management

Conseil de gestion

**Annual
Report**

**Rapport
annuel**

1990-1991

CNB 91058

1990-1991 Annual Report

Published by:
Board of Management
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

October 1991

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-530-X

ISSN 0835-2224

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1990-1991

Publié par:
Conseil de gestion
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Octobre 1991

Services de design:
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition:
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-530-X

ISSN 0835-2224

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Think Recycling! Pensez à recycler!

New Nouveau
Brunswick

Board of
Management

Conseil de gestion

**Annual
Report**

**Rapport
annuel**

1990-1991

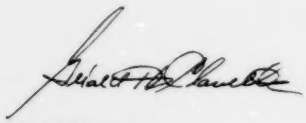
92-01590/

The Honorable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honor:

It is my privilege to submit the sixth Annual Report of the Board of Management, Province of New Brunswick for the fiscal year 1 April, 1990 to 31 March, 1991.

Respectfully submitted,



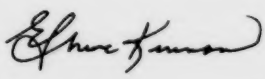
Gérald Clavette
Chairman
Board of Management

Gérald Clavette
Chairman of the Board of Management
Fredericton, N. B.

Sir:

I am pleased to be able to present the Annual Report describing operations of the Board of Management throughout the fiscal year 1990-91.

Respectfully submitted,



E. L. MacKinnon
Secretary
Board of Management

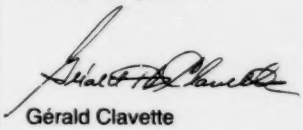
L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le sixième rapport annuel du Conseil de gestion de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1991.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de mon profond respect.

Le président du
Conseil de gestion,



Gérald Clavette

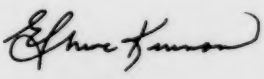
Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du Conseil de gestion pour l'exercice financier 1990-1991.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mon profond respect.

Le secrétaire du
Conseil de gestion,



E. L. MacKinnon

Table of Contents

Mission Statement 6

Introduction 7

Organization 9

Corporate Information Resource Office 11

Departmental Services Branch 12

Budgets Branch 14

Official Languages Branch 15

Management Services Branch 19

Human Resource Information Branch 20

Human Resources Management Division 21

Employee Relations Services 21
Human Resource Development 30
Compensation Policy 32
Pensions and Insured Benefits 33
- Members Superannuation Act 37
- Public Service Superannuation Act 39
- Teachers Pension Act 47
- Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals . . . 53
- Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals 57
- Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals . . . 61

Pay Equity Bureau 65

Summary of Legislation 66

Table des matières

Mission 6

Introduction 7

Organisation 9

Bureau central des ressources en information 11

Services départementaux 12

Direction des budgets 14

Direction des langues officielles 15

Direction des services de gestion 19

Direction de l'information sur les ressources humaines 20

Division de la gestion des ressources humaines 21

Services des relations avec les employés 21
Développement des ressources humaines 30
Politique de rémunération 32
Direction des pensions et des régimes d'assurance . . . 33
- Loi sur la pension de retraite des députés 37
- Loi sur la pension de retraite dans les services publics 39
- Loi sur la pension de retraite des enseignants 47
- Régime de pension des certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau Brunswick . . . 53
- Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau Brunswick 57
- Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau Brunswick 61

Équité salariale 65

Résumé des lois appliquées 66

Mission Statement:

"To promote effective management of the public service"

Mission

"Assurer une gestion efficace des services publics"

Introduction

The Department of the Board of Management provides service to other departments and agencies in government in the areas of human resource management, budget support, management consulting and information technology. The overriding objective of the department is to support departments and agencies in the provision of high quality affordable public services.

The report that follows contains the department's mission statement, organizational chart and the highlights of activities carried out by the department during 1990-91.

Highlights

- Decisions on human resource management are most effectively made by the employees' managers; not by an outside agency. Numerous approval authorities for human resource transactions were delegated from the Board of Management to line departments in accordance with this philosophy.

- Following a period of successful employee/employer consultations the department, in concert with the Department of Finance, recommended to the government a plan to secure the financial position of the Teachers and Public Service Pension Plans.

- A successful employee/employer consultation process on the subject of insured benefits was conducted as a forum for discussion of cost control and benefit change issues. A decision was made to review the various programs and examine the market to determine the optimal package of benefits and costs.

- Board of Management participated in co-operative labour negotiations and twelve collective agreements were signed during 1990-91.

- The department sponsored Deputy Minister's Committee on Executive Development established human resource values and goals preparatory to formulating a human resource management strategy for the nineties. This human resource strategy will guide our management of people across the organization today and in the years to come.

- Staff of our Management Services Branch provided consulting advice and assistance to a number of departments and agencies seeking to improve services to the public and operate more efficiently.

Introduction

Le ministère du Conseil de gestion fournit aux autres ministères et aux agences gouvernementales des services de gestion des ressources humaines, de soutien du budget, de consultation en gestion ainsi qu'en matière de ressources en information. L'objectif premier du ministère est de soutenir les différents ministères et les nombreux organismes gouvernementaux en vue de la prestation de services publics à la fois efficaces et économiques.

Le présent document décrit la mission, la structure organisationnelle ainsi que les faits saillants des activités du ministère pour l'année financière 1990-1991.

Faits saillants

- En matière de gestion des ressources humaines, les décisions les plus éclairées sont posées par les supérieurs d'un employé donné, non pas par les représentants d'organismes externes. C'est pourquoi le Conseil de gestion a décidé de déléguer une bonne partie des pouvoirs décisionnels en gestion des ressources humaines directement aux ministères.

- À la suite d'un processus de consultation employeur-employés satisfaisant, le ministère, de concert avec le ministère des Finances, a recommandé au gouvernement un plan visant à assurer la situation financière des régimes de pension de retraite des enseignants et de la fonction publique.

- Un processus de consultation employeur-employés a été mené sous forme de forum sur les questions de contrôle des coûts et de modification des avantages sociaux. Il a été décidé de passer en revue les programmes actuels et d'examiner les tendances du marché afin d'élaborer une gamme d'avantages sociaux alliant efficacité et rentabilité.

- Le Conseil de gestion a participé à des négociations collectives conjointes et douze conventions collectives ont été signées au cours de l'année 1990-1991.

- Le ministère a appuyé le Comité des sous-ministres sur le développement des fonctions de gestion qui avait pour mandat de cerner les besoins et les objectifs en matière de ressources humaines en vue de la formulation d'une stratégie de gestion des ressources humaines pour les années 1990. Cette stratégie servira de base pour la prise de décisions éclairées en matière de gestion du personnel pour les années à venir.

- Le personnel de la Direction des services de gestion a fourni des services de consultation et de soutien aux ministères et aux organismes qui désiraient améliorer leurs services au public et rentabiliser leur exploitation.

- Implementation of the three year official language of service plans proceeded on schedule. Linguistic profiles for Parts I, III and IV were completed and work began to improve language training and implement testing.

- Efforts continue to ensure equity in the workplace. An Employment Equity Coordinator was appointed and the Employment Equity Program is being reviewed and revised for greater effectiveness.

- Progress toward the implementation of pay equity proceeded as prescribed in the Pay Equity Act and stipulated time frames were met. A total of 197 job classifications were evaluated using the Aiken Plan. The results are being compiled, discussions with employee representatives are being held, and action will be taken by October 1991.

- Development of a major computer-based human resource information system proceeded on time and budget. First releases are due to begin implementation in December of 1991.

- La mise en oeuvre du plan triennal de services dans les deux langues officielles s'est poursuivie comme prévu. Les profils linguistiques des Parties I, III et IV sont désormais terminés et on a entrepris l'amélioration des services de formation linguistique ainsi que l'élaboration de tests d'évaluation.

- Les efforts en vue d'assurer l'égalité en matière d'emploi se sont poursuivis. Une coordonnatrice de l'égalité en matière d'emploi a été nommée et le programme est en cours de révision en vue d'en accroître encore l'efficacité.

- Le processus d'implantation de l'équité salariale s'est déroulé conformément aux exigences de la Loi sur l'équité salariale et tous les délais ont jusqu'ici été respectés. Au total, 197 classifications des fonctions ont été évaluées à l'aide du système Aiken. Les résultats de ces évaluations sont en cours de compilation et des rencontres se déroulent actuellement avec les représentants des employés. Des mesures concrètes seront prises d'ici octobre 1991.

- L'élaboration d'un important système informatisé d'information sur les ressources humaines s'est poursuivi dans le cadre des délais et des budgets prévus. Les premières versions du programme devraient pouvoir être mises en application en décembre 1991.

Organization

Board of Management

The Board of Management is the cabinet committee empowered to act on matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The Board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It is also the cabinet committee which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The Board of Management meets weekly.

In March 1991, the Board of Management was comprised of the following cabinet ministers:

Gérald Clavette	Chairman of Board of Management
Alan Maher	Minister of Finance and Vice-Chairman of Board of Management
Aldéa Landry	President of the Executive Council and Minister Responsible for Intergovernmental Affairs
James Lockyer	Minister of Justice and Attorney General
Morris Green	Minister of Natural Resources and Energy
Conrad Landry	Solicitor General
Peter Trites	Minister of New Brunswick Housing Corporation
Russell H. T. King	Minister of Advanced Education and Training
Hubert J. Seamans	Minister of Municipal Affairs

Mr. Ernest L. MacKinnon is secretary of Board of Management and deputy minister of the department.

Organisation

Conseil de gestion

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le Conseil agit à titre d'employeur pour les services publiques en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du Gouvernement général. Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

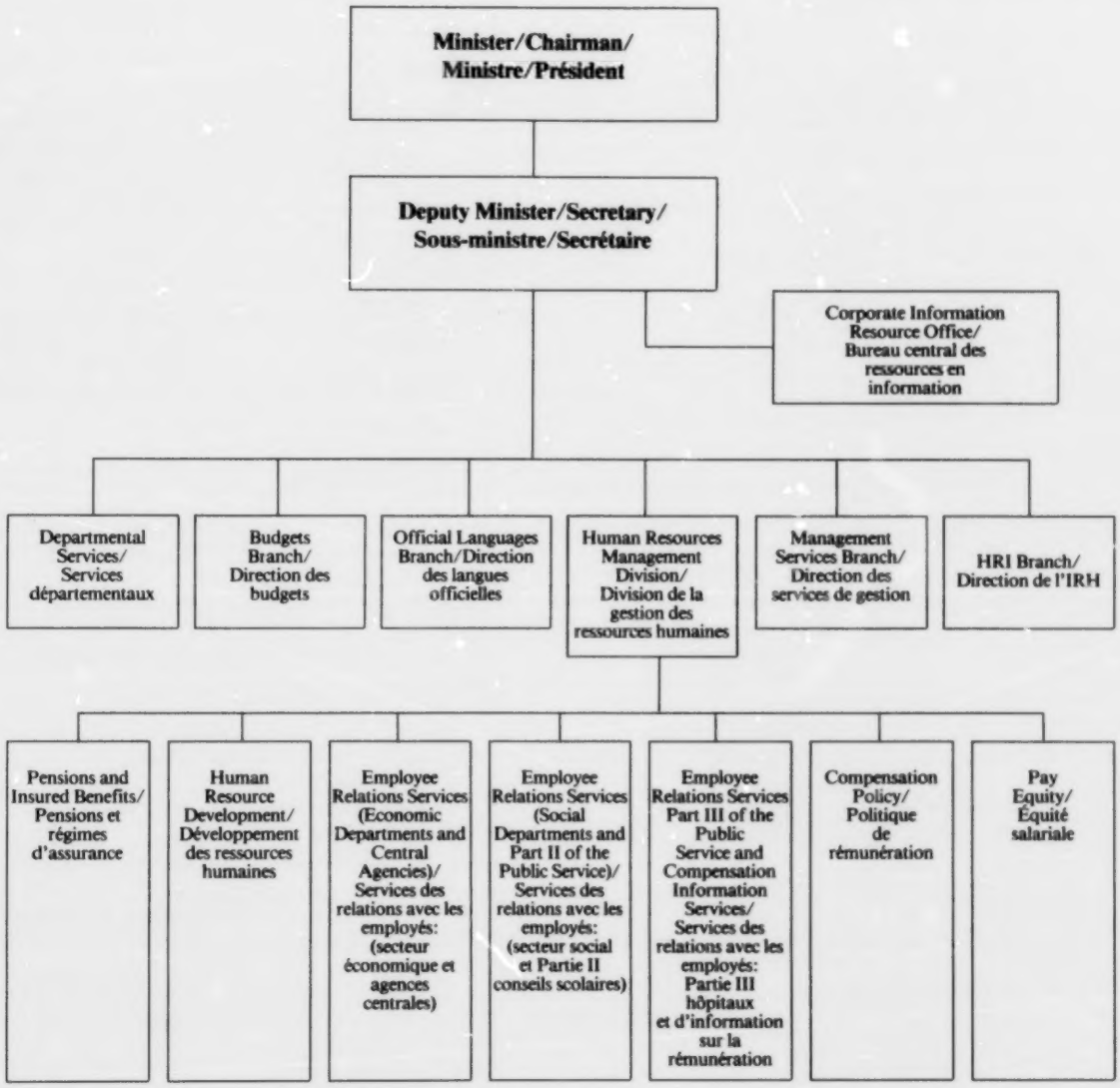
En mars 1991, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Gérald Clavette	Président du Conseil de gestion
Alan Maher	Ministre des Finances et vice-président du Conseil de gestion
Aldéa Landry	Présidente du Conseil exécutif et ministre responsable des Affaires intergouvernementales
James Lockyer	Ministre de la Justice et procureur général
Morris Green	Ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Conrad Landry	Solliciteur général
Peter Trites	Ministre de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick
Russell H. T. King	Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Hubert J. Seamans	Ministre des Affaires municipales

M. Ernest L. MacKinnon est le secrétaire du Conseil de gestion et le sous-ministre du ministère.

Board of Management/Conseil de gestion

March 31, 1991/31 mars 1991


Minister/Chairman/
Ministre/Président
Deputy Minister/Secretary/
Sous-ministre/Secrétaire
Corporate Information Resource Office/ Bureau central des ressources en information
Departmental Services/ Services départementaux
Budgets Branch/ Direction des budgets
Official Languages Branch/Direction des langues officielles
Human Resources Management Division/ Division de la gestion des ressources humaines
Management Services Branch/ Direction des services de gestion
HRI Branch/ Direction de l'IRH
Pensions and Insured Benefits/ Pensions et régimes d'assurance
Human Resource Development/ Développement des ressources humaines
Employee Relations Services (Economic Departments and Central Agencies)/ Services des relations avec les employés: (secteur économique et agences centrales)
Employee Relations Services (Social Departments and Part II of the Public Service)/ Services des relations avec les employés: (secteur social et Partie II conseils scolaires)
Employee Relations Services Part III of the Public Service and Compensation Information Services/ Services des relations avec les employés: Partie III hôpitaux et d'information sur la rémunération
Compensation Policy/ Politique de rémunération
Pay Equity/ Équité salariale

Corporate Information Resource Office

The government's Information Technology Strategy seeks to ensure that technology is used effectively and contributes to better public services. The key components of the strategy involve standardization, improved training of workers and managers, better coordination of information management activities across departmental boundaries, and application of the technology to put the information in the hands of the decision-makers who need it.

All departments are involved in the implementation of this strategy which is being coordinated by the Corporate Information Resource Office of the Board of Management.

During its second year of operation the Corporate Information Resource Office, guided by a Coordinating Committee of Deputy Ministers, concentrated on completing the framework by which information management activities through the government will be directed. This framework includes an administrative policy, a planning guide, and a set of information technology standards. As well, several specific information management technologies have been evaluated for their potential to help improve the efficiency of the government's information management activities. Also, a program to assist our employees to become more skilled in using micro-computers was implemented and produced positive results.

Bureau central des ressources en information

La Stratégie de la technologie de l'information du gouvernement vise une utilisation optimale des technologies disponibles afin d'assurer de meilleurs services publics. Les éléments clés de la stratégie sont la normalisation, le perfectionnement des travailleurs et des gestionnaires, une meilleure coordination des activités de gestion de l'information entre les ministères et une application de la technologie permettant de fournir aux décideurs appropriés tous les renseignements pertinents.

Tous les ministères contribuent à la mise en oeuvre de cette stratégie qui est coordonnée par le Bureau central des ressources en information du Conseil de gestion.

Au cours de sa deuxième année complète d'activités, le Bureau central des ressources en information, guidé par un comité coordonnateur constitué de sous-ministres, a mis la dernière main à l'établissement d'une structure d'orientation des activités de gestion de l'information pour l'ensemble du gouvernement. Cette structure comprend une politique administrative, un guide de planification et une série de normes en matière de technologie de l'information. De plus, on a retenu plusieurs technologies de gestion de l'information bien précises pour étudier le potentiel d'accroissement de l'efficacité de la gestion de l'information au sein du gouvernement. Enfin, on a instauré un programme destiné à aider les employés à se perfectionner dans l'utilisation des micro- ordinateurs, programme qui a jusqu'ici obtenu des résultats très positifs.

Departmental Services Branch

The Departmental Services Branch is primarily concerned with the provision of support and financial services to the department. Specific areas of responsibilities include: human resource planning, information system services, information dissemination, preparation and monitoring of the departmental budget and administrative support.

Highlights Of The 1990-91 Fiscal Year

Human Resource Planning

The branch carried out its responsibilities for staff recruitment and payroll. Special emphasis was put on human resource planning by monitoring and updating programs such as Employment Equity, Equal Employment Opportunity and Official Languages.

- A second three-year Employment Equity Plan was prepared and approved by the Employment Equity Coordinator and the Women's Directorate.

- The departmental language profile was amended to reflect an internal reorganization. These changes were approved by Board of Management. Language training for 24 employees has been coordinated by this branch.

- The department continued to provide employment for equal employment opportunity candidates and intellectually disabled persons.

Information System Services

The branch has completed the implementation of the Strategic Information Action Plan - Year 1 which was approved by Board of Management. The scope for the second year action plan is presently being reassessed due to budget constraints.

Information Dissemination

Departmental Services was responsible for the publication of four issues of *Perspectives* during the year.

The branch was also responsible for the update and the distribution of administrative policy directives and procedures to all departments. With this in mind, volumes five and seven of the Administrative Manual

Services départementaux

La Direction des services départementaux doit d'abord fournir des services de soutien et des services financiers au ministère. Certains de ces domaines d'activité sont: la planification des ressources humaines, les systèmes informatiques, la diffusion de l'information, l'élaboration et le contrôle du budget annuel du Ministère et enfin, le soutien administratif.

Faits saillants pour l'exercice 1990-91

Planification des ressources humaines

La Direction a assumé ses responsabilités en matière de dotation en personnel et d'administration de la paie. L'accent a été mis sur la planification des ressources humaines, plus particulièrement sur le contrôle et la mise à jour de programmes tels le Programme d'égalité en matière d'emploi, le Programme d'égalité d'accès à l'emploi et la Politique des langues officielles.

- Un deuxième plan triennal d'égalité d'accès à l'emploi a été préparé et approuvé par la coordonnatrice de l'égalité d'accès à l'emploi et par la Direction générale de la condition féminine.

- Le profil linguistique ministériel a été modifié de manière à refléter une restructuration interne. Ces modifications ont été approuvées par le Conseil de gestion. La Direction a coordonné la formation linguistique de 24 employés.

- Le Ministère a continué de fournir de l'emploi aux candidats du Programme d'égalité d'accès à l'emploi et aux personnes atteintes d'un handicap mental.

Systèmes informatiques

La Direction a terminé cette année l'implantation de la première partie du plan d'action en matière d'information stratégique qui a été approuvé par le Conseil de gestion. Le plan d'action pour la deuxième année fait l'objet d'une réévaluation rendue nécessaire en raison des contraintes budgétaires.

Diffusion de l'information

Les Services de soutien départementaux sont chargés de publier quatre bulletins Perspectives pendant l'année.

Cette Direction est également responsable de la mise à jour et de la distribution des politiques et des directives administratives aux différents ministères. En ce sens, les volumes cinq et sept du Système de manuel d'administration

System were issued for the first time while volumes one, two, and three were amended on a regular basis.

ont, cette année, été publiés pour la première fois, tandis que les volumes un, deux et trois ont été mis à jour de façon régulière.

Preparation and Monitoring of Departmental Budget

Departmental Programs 1990-91

Division	Estimated Expenditures	Actual Expenditures	Variance (Under or Over)	Note
Departmental Services	$1,360,468	$1,247,621	$ 112,847	1.
Budgets	522,224	502,680	19,544	
Information Resource	80,490	70,903	9,587	
Human Resources Management	4,862,322	3,716,161	1,146,161	2.
Management Services	604,236	601,536	2,700	
Total	$7,429,740	$6,138,901	$1,290,839	

1. A large portion of the under expenditure is the result of the implementation of restraint measures.

2. Under expenditures in the Human Resources Management Division were due to a reduction in the budgeted development costs for the human resource information system.

L'élaboration et le contrôle du Budget Annuel

Programmes du Ministère 1990-1991

Division	Budget	Dépenses	Écart (plus ou moins)	Nota
Services départementaux	1 360 468 $	1 247 621 $	112 847 $	1.
Budgets	522 224 $	502 680 $	19 544 $	
Ressources en information	80 490 $	70 903 $	9 587 $	
Administration des ressources humaines	4 862 322 $	3 716 161 $	1 146 161 $	2.
Direction des services de gestion	604 236 $	601 536 $	2 700 $	
Total	7 429 740 $	6 138 901 $	1 290 839 $	

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont surtout attribuables à l'application des restrictions budgétaires.

2. Les dépenses de la Division de la gestion des ressources humaines ont été inférieures aux prévisions en raison d'une réduction des coûts prévus pour l'expansion du Système d'information sur les ressources humaines.

Budgets Branch

Budgets Branch supports the flow of information between departments and the Board of Management. The branch provides secretariat and administrative support services to the Board of Management by assembling agenda material, recording minutes and communicating decisions to departments.

The branch monitors actual expenditures and reports to the Board of Management the status of the current year's budget via quarterly financial statements. The preparation of any *Supplementary Estimates*, amendments to the *Main Estimates* and processing of special warrants is the responsibility of the branch.

Each year in cooperation with line departments, Budgets Branch prepares the *Main Estimates* and *Capital Estimates*. The branch monitors the government's multi-year expenditure plan and supports the Budget Committee each year during the annual budget process.

Direction des budgets

La Direction des budgets soutient les activités de distribution des renseignements entre le Conseil de gestion et les ministères. Elle assure également des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion, notamment la collecte de matériel servant aux ordres du jour, la tenue des procès-verbaux et la communication des décisions aux ministères.

La Direction surveille les dépenses réelles et fait rapport au Conseil de gestion en ce qui concerne le budget de l'année courante par l'intermédiaire d'états financiers trimestriels. La préparation des *budgets des dépenses supplémentaires*, des modifications au *budget principal* et le traitement de mandats spéciaux incombent à la Direction.

Chaque année, la Direction des budgets, en collaboration avec les autres ministères, prépare le *budget principal* ainsi que le *budget des dépenses en capital*. La Direction contrôle également le plan des dépenses pluriannuel du gouvernement et appuie le Comité du budget au moment de l'élaboration des prévisions budgétaires annuelles.

Official Languages Branch

The Official Languages Branch provides assistance to all departments and agencies in the provision of government services in the official language preferred by the client.

Pursuant to the government's Official Languages Policy announced on August 26, 1988, departments, agencies and commissions comprising Parts I, III and IV of the Public Service have submitted written plans outlining the actions and time frames for their respective implementation of the policy by the target date of September 1, 1993. The Official Languages Branch provides advice and assistance in the implementation of these plans. The Board of Management must approve any changes to a linguistic profile requested by a department, agency or commission.

Specific accomplishments of the Official Languages Branch over the past year include:

- A report containing recommendations on the evaluation of linguistic competencies was submitted and approved by the Board of Management.
- A system for the monitoring of staffing actions was established and implemented.
- A process of applying for approval from the Board of Management for changes to organizations' profiles was developed and implemented.
- Enrollment in the Language Training Center increased from 246 in 1988-89 to 461 in 1990-91. In addition, 138 employees were enrolled in language training in the community colleges throughout the province.
- Linguistic profiles for Part III (hospitals) and Part IV (New Brunswick Electric Power Commission, Workers' Compensation Board and the New Brunswick Liquor Corporation) were approved and released in September, 1990.

Statistical information relating to linguistic requirements in Parts I, III and IV are summarized in Tables 1, 2 and 3.

Langues officielles

La Direction des langues officielles a pour mandat d'aider les ministères et les organismes en vue de la prestation de services gouvernementaux dans la langue officielle choisie par le client.

En vertu de la Politique sur les langues officielles, annoncée par le gouvernement le 26 août 1988, les ministères, les organismes et les commissions qui tombent sous le coup des Parties I, III et IV de la fonction publique ont présenté des plans dans lesquels sont définis les mesures et les délais prévus en vue de l'implantation de la politique d'ici la date limite, qui est fixée au 1er septembre 1993. La Direction des langues officielles fournit conseils et assistance dans le cadre de la mise en place des divers plans d'action. Les modifications au profil linguistique d'un ministère, d'un organisme ou d'une commission doivent au préalable être approuvées par le Conseil de gestion.

Parmi les accomplissements de la Direction des langues officielles au cours de la dernière année, on note :

- Un rapport contenant des recommandations sur l'évaluation des compétences linguistiques, qui a été présenté au Conseil de gestion et approuvé par ce dernier.
- Un système de contrôle de la dotation en personnel a été établi.
- Des modalités de demande de modification des profils linguistiques auprès du Conseil de gestion ont été élaborées et mises en place.
- Les inscriptions au centre de formation linguistique sont passées de 246 en 1988-1989 à 461 en 1990-1991. En outre, 138 employés ont suivi des cours de formation linguistique dans les collèges communautaires de la province.
- Les profils linguistiques des composantes des Parties III (hôpitaux) et IV (Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick, Commission des accidents du travail et Société des alcools du Nouveau-Brunswick) ont été approuvés et publiés en septembre 1990.

Le sommaire des données statistiques relatives aux exigences linguistiques des Parties I, III et IV de la fonction publique est fourni aux tableaux 1, 2 et 3.

Table 1

1993 Linguistic Requirements - Part I

	Central Office	Regions
Bilingual essential	1,433	1,714
English essential	2,276	3,828
French essential	87	1,279.5
French or English essential	252	1,117

Tableau 1

Exigences linguistiques - 1993
Employés de la Partie I des services publics

	Bureau Central	Régions
Bilingue essentiel	1 433	1 714
Anglais essentiel	2 276	3 828
Français essentiel	87	1 279,5
Français ou anglais essentiel	252	1 117

Table 2

Linguistic Requirements - Part III

	Hospitals	Extra-Mural
Bilingual Essential	1,887.8	37
English Essential	6,748.8	121.5
French Essential	2,438.9	40.5
French or English Essential	792	39.5

Tableau 2

Exigences Linguistiques - Partie III

	Hôpitaux	Hôpital extra-mural
Bilingue essentiel	1 887,8	37
Anglais essentiel	6 748,8	121,5
Français essentiel	2 438,9	40,5
Français ou anglais essentiel	792	39,5

Table 3

Linguistic Requirements - Part IV

	New Brunswick Electric Power Commission	New Brunswick Liquor Corporation	Worker's Compensation
Bilingual Essential	323	82	164
English Essential	874	265	184
French Essential	69	90	4
French or English Essential	78		
Total	1,344	437	352

Tableau 3

Exigences linguistiques - Partie IV

	Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick	Société des alcools du Nouveau-Brunswick	Commission des accidents du travail
Bilingue essentiel	323	82	164
Anglais essentiel	874	265	184
Français essentiel	69	90	4
Français ou anglais essentiel	78		
Total	1 344	437	352

Chart 1 / *Graphique 1*

1993 Linguistic Requirements for all Employees in Part I of the Public Service

Exigences linguistiques des employés de la partie I des services publics, 1993

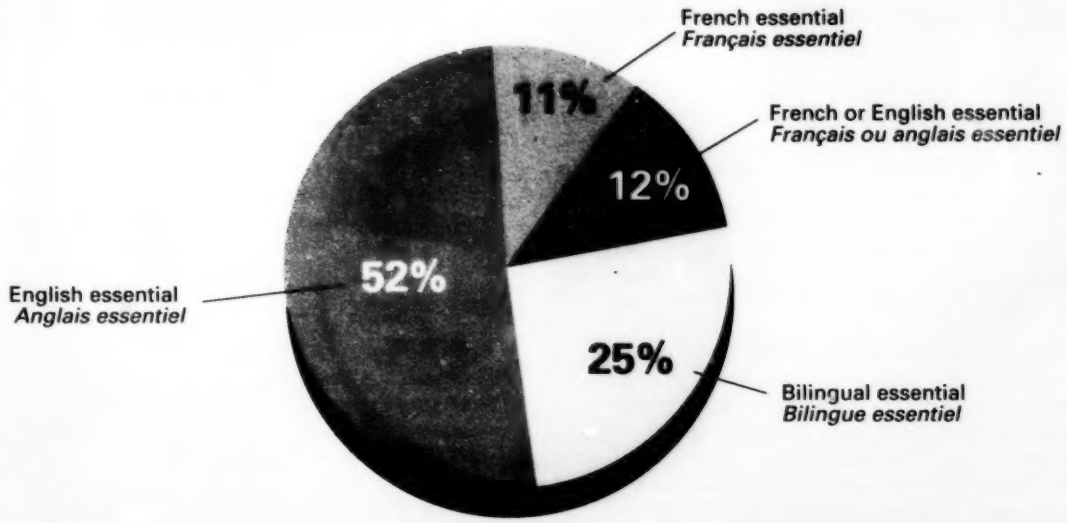


Chart 2 / *Graphique 2*

1993 Linguistic Requirements for all Employees in Part III of the Public Service

Exigences linguistiques des employés de la partie III des services publics, 1993

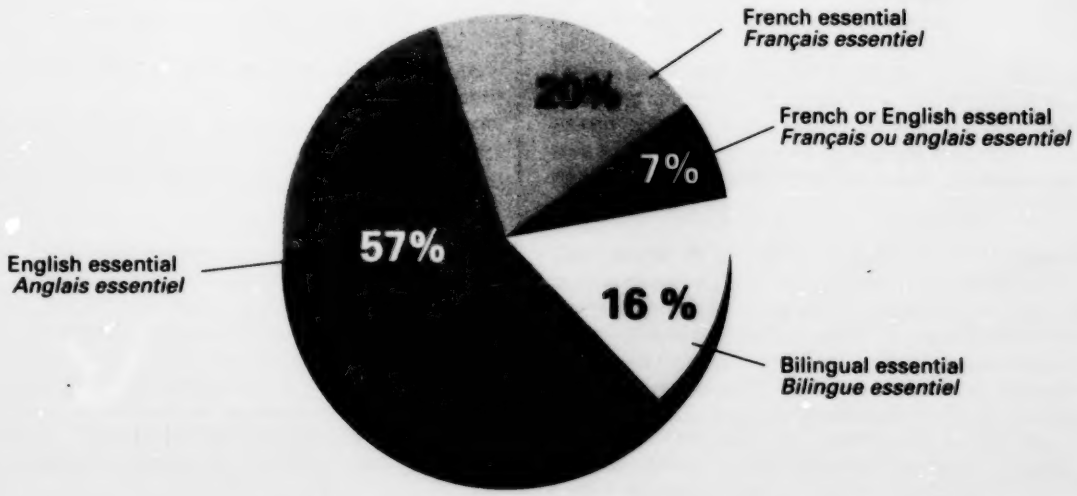
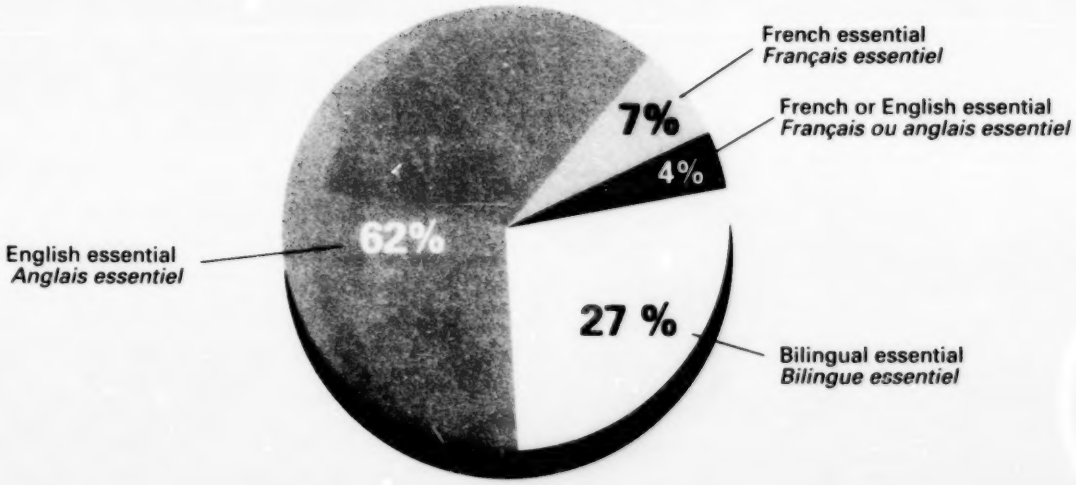


Chart 3 / *Graphique 3*

1993 Linguistic Requirements for all Employees in Part IV of the Public Service

Exigences linguistiques des employés de la partie IV des services publics, 1993



Management Services Branch

The role of the Management Services Branch is to provide management consulting and policy advice to government departments and agencies in support of raising their capacity to provide high quality public services and operate more efficiently.

Branch consultants perform a wide range of studies including organizational reviews, organizational development, workload analysis, quality of service assessments, strategic planning, and problem solving. Research and policy development assignments involving multi-departmental issues and special projects were carried out.

Organizational studies involve assessing strategy, structure, programs, and program delivery models in a client department. Organizational development helps organizations to change by using a collaborative approach to team building while assessing people, structures, processes, work climate, and outputs. Workload analysis involves assessing the quantity of work against required resources while determining work standards, and improving work flows. Quality of service studies include reviewing the customer requirements and perspective by obtaining evaluations directly from the client. Strategic planning projects help managers to develop strategic and operational plans for their organizations. Problem-solving may involve conflict resolution and duplication issues.

The branch also assisted departments in hiring external consultants. Staff within the branch have a broad range of skills and may be able to provide assistance on problems which are not normally addressed elsewhere in government.

The Suggestion Awards Program which is managed by this branch received 75 suggestions in the past year. The program provides government employees with an avenue to present constructive suggestions to reduce costs and improve services in government. The first year savings of this year's suggestions were $64,655. In 1990-91, 9 employees received certificates for suggestions they submitted, and 7 employees qualified for cash awards which totalled $5,929.

Direction des services de gestion

Le mandat de la Direction des services de gestion est de fournir des services de consultation en matière de gestion et d'administration aux ministères et aux organismes en vue de leur permettre d'optimiser la qualité de leurs services tout en améliorant leur efficacité.

Les experts-conseils de la direction effectuent plusieurs types d'études dont des analyses organisationnelles, des analyses de restructuration organisationnelle, des analyses de la charge de travail, des évaluations de la qualité des services, de la planification stratégique et de la recherche de solutions à des problèmes ponctuels. Divers projets de recherche et d'élaboration des politiques relatifs à des questions interministérielles ainsi que des projets spéciaux ont également été menés à bien au cours de l'année.

Les analyses organisationnelles consistent à évaluer les stratégies, les structures, les programmes et les modèles de prestation des programmes d'un ministère client. Les analyses de restructuration organisationnelle permettent de modifier la structure d'un organisme par l'intermédiaire d'une approche coopérative de constitution de groupes tout en procédant à l'évaluation du personnel, des structures, des procédés, du climat de travail et des résultats. L'analyse de la charge de travail consiste en l'évaluation de la quantité de travail à effectuer par rapport aux ressources disponibles, en l'élaboration de normes de travail et en l'amélioration du volume de travail accompli. Les études relatives à la qualité des services comportent la révision des besoins et de l'opinion des clients à l'aide d'un processus de consultation direct auprès de ces derniers. Les projets de planification stratégique permettent aux administrateurs d'élaborer des plans stratégiques et d'exploitation pour leur organisation. Enfin, la résolution de problèmes peut avoir trait à la gestion de conflits ou au règlement de questions de duplication de fonctions ou de services.

Le personnel de la direction a aidé les autres ministères en matière d'embauche de conseillers. Les employés de la direction possèdent des compétences très diversifiées et sont souvent en mesure de fournir une aide dans la résolution de questions auxquelles les autres ministères ne sont pas préparés.

Cette année, un total de 75 suggestions ont été présentées dans le cadre du Programme de primes à l'initiative. Ce programme permet aux employés du gouvernement de présenter des solutions constructives à divers problèmes afin de réduire les coûts et d'améliorer les services offerts. Les suggestions présentées cette année ont permis d'économiser quelque 64 655 $ durant la première année de leur implantation. En 1990-1991, neuf employés ont reçu des certificats de mérite et sept employés se sont partagés des primes totalisant 5 929 $.

Human Resource Information Branch

The Human Resource Information Branch is responsible for the development of an automated human resource information system (HRIS) which will be used in Part I of the Public Service. The HRIS system will support the efficient delivery of personnel and payroll services and will provide timely, accurate management information.

The HRIS system is being developed in close cooperation with the Office of the Comptroller and the Department of Supply and Services. Project staff have been drawn from these two organizations as well as from the Board of Management itself.

During the 1990-91 fiscal year, the branch completed the "system architecture" which was started during 1989-90. The system architecture is the system documentation which reflects the information that will be contained in the system and the processes that will be automated by the system.

In addition to the system architecture, the branch participated in the evaluation of the technical alternatives which could be used to build the system. After the development technology was selected, the branch completed the detailed system design and participated in the construction of the system by taking responsibility for testing activities.

In order to begin implementation of the system during the 1991-92 fiscal year, system construction will be completed, the system testing will be finished, and the training program will be presented to departmental staff who will use the system.

Direction de l'information sur les ressources humaines

La Direction de l'information sur les ressources humaines est chargée d'élaborer un système automatisé d'information sur les ressources humaines (SIRH) qui sera mis en oeuvre dans la Partie I des services publics. Ce système facilitera une prestation efficace des services relatifs au personnel et à la rémunération et servira de source de renseignements précis et à jour sur la gestion.

L'élaboration du système informatisé d'information sur les ressources humaines s'effectue en étroite collaboration avec le Bureau du contrôleur et le ministère de l'Approvisionnement et des Services. Les employés affectés au projet proviennent des deux organismes ainsi que du Conseil de gestion lui-même.

Au cours de l'année financière 1990-1991, la direction a terminé la conception de l'architecture du système entreprise au cours de l'année 1989-1990. L'architecture d'un système consiste en l'ensemble de la documentation qui reflète l'information qui sera contenue dans le système ainsi que les procédés qui seront automatisés par ce dernier.

En plus de l'élaboration de l'architecture du système, le personnel de la direction a participé à l'évaluation des composantes techniques en vue de son montage. Une fois les composantes techniques choisies, la direction a mis la dernière main à la conception fonctionnelle détaillée du système et a participé au montage en assumant les responsabilités des tests de contrôle.

La mise en place définitive du système étant prévue pour l'année 1991-1992, on prévoit terminer le montage et les tests ainsi que la formation du personnel concerné au cours de l'année.

Human Resources Management Division

Employee Relations Services

These branches promote the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, school boards and hospitals and their employees while meeting Board of Management program objectives. Responsibilities include:

- Staffing--Providing training, consultative services and interpretations of the Civil Service Act and policies to clientele from the civil service and general public.
- Job Evaluation--Providing job evaluation services and advice and carrying out classification studies for client departments.
- Labour Relations--Collective agreements are negotiated and administered, covering approximately 35,000 bargaining employees in Parts I, II and III of the Public Service. Training courses in labour relations are provided to line managers and human resource specialists.
- Equal Employment Opportunity Program--The program is designed to provide equal access to employment, training and promotional opportunities within Part I of the Public Service for natives, persons with disabilities and visible minority persons. Staff maintain inventories, administer a special hiring fund and liaise with departments, agencies and advocacy groups.
- Developing and administering management pay plans and personnel policies for non-bargaining employees.
- Providing a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Part I, Part II and Part III of the Public Service.
- Developing, analyzing and responding to compensation surveys with federal, provincial and private sector employers.
- Preparing and maintaining a central salaries budget allocation.

Division de la gestion des ressources humaines

Services des relations avec les employés

Ces directions favorisent le développement de relations avec les employés en fonction des besoins des ministères, des conseils scolaires et des hôpitaux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs des programmes du Conseil de gestion. Ses responsabilités comprennent, entre autres :

- Dotation en personnel--Fournir des services de formation, de consultation et d'interprétation relativement à la Loi sur la Fonction publique et aux directives à la fonction publique et au public.
- Évaluation des emplois--Fournir des services et des conseils en matière d'évaluation des emplois et effectuer des études sur la classification pour les ministères clients.
- Relations de travail--Négocier et administrer les conventions collectives pour les quelques 35 000 employés syndiqués des Parties I, II et III des services publics. Des cours de formation en relations du travail sont donnés aux gestionnaires hiérarchiques et aux spécialistes en ressources humaines.
- Programme d'égalité d'accès à l'emploi--Ce programme est conçu pour offrir aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi et aux possibilités de formation et de promotion au sein de la Partie I des services publics. Le personnel tient des répertoires, administre un fonds spécial d'embauche et assure la liaison avec les ministères, les organismes et les groupes d'intérêts.
- L'élaboration et l'administration des régimes salariaux des cadres et des politiques en matière de personnel pour les employés non syndiqués.
- La prestation de services d'information sur la rémunération et d'évaluation des coûts à l'appui des processus de négociation collective et de rémunération des cadres pour les Parties I, II et III des services publics.
- L'élaboration, l'analyse et le suivi des études sur la rémunération, en collaboration avec les employeurs du fédéral, du provincial et du secteur privé.
- L'établissement et la tenue d'une enveloppe budgétaire globale en matière de rémunération.

Highlights of Activities

Equal Employment Opportunity Program

A total of 130 individuals benefitted from the program by receiving various long and short term employment opportunities.

Term Placements: Thirty-five (35) candidates were selected and placed into one year term positions. Departments were encouraged to make every effort to offer successful candidates regular full time employment.

Student Summer Jobs: Sixty-seven (67) target group students benefitted from career related summer employment by being employed by the provincial government, municipalities or non-profit organizations. Visible minority students (Asians, Blacks, etc.) participated for the third consecutive year.

Job Creation: Twenty-eight (28) individuals received on the job training opportunities for periods ranging up to twenty weeks. Useful job skills were developed and some of the trainees were offered extended terms of employment.

New Developments: Intellectually disabled persons were guaranteed a minimum wage. Visible minority persons were designated to be included as a target group entitled to full participation in the EEO program.

Appointments/Separations

- 1,087 commencements to the civil service were processed.
- 858 employees separated from the civil service.

Competitions

- 894 competitions were processed. Of this number, 581 were open and 313 were closed.

Faits saillants des activités

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Au total, 130 personnes ont bénéficié du programme d'égalité d'accès à l'emploi en obtenant un emploi à court ou à long terme.

Emplois pour une période déterminée : Trente-cinq employés ont été sélectionnés et affectés à des postes temporaires d'une durée de douze mois. Les ministères sont encouragés à faire tout en leur pouvoir pour offrir un emploi permanent aux personnes qui fournissent un rendement satisfaisant.

Emplois d'été pour étudiants : Soixante-sept étudiants des groupes cibles ont obtenu un emploi d'été relié à leur plan de carrière au sein du gouvernement provincial, des municipalités ou des organismes à but non lucratif. Des étudiants des minorités visibles (noirs, asiatiques, etc.) ont participé à ce programme pour une troisième année consécutive.

Création d'emplois : Vingt-huit personnes ont pu acquérir de l'expérience professionnelle pendant des périodes allant jusqu'à vingt semaines. Cela leur a permis d'acquérir des connaissances utiles et certains stagiaires ont même vu leur période d'emploi prolongée au-delà du délai prévu.

Nouveaux développements : Les personnes handicapées mentales se sont vues garantir le salaire minimum, et les minorités visibles ont été désignées groupe cible autorisé à profiter pleinement du Programme d'égalité d'accès à l'emploi.

Nominations/Départs

- Il y a eu, dans la fonction publique au cours de l'année, 1 087 nouvelles entrées en fonction et 858 départs.

Concours

- Au cours de l'exercice, 894 concours ont eu lieu, soit 581 concours publics et 313 concours internes.

Table 4

Civil Service Enrollment By Gender

	As of March 31, 1990		As of March 31, 1991	
	% of Number	% of Total	Number	Total
Male	6,937	62.4	6,992	61.6
Female	4,176	37.6	4,350	38.4
TOTAL	11,113		11,342	

Table 5

Competitions by Department
April 1, 1990 to March 31, 1991

Department/Agency	Number
Advanced Education and Training	118
Agriculture	49
Alcoholism and Drug Dependency Commission	21
Board of Management	11
Commerce and Technology	13
Education	36
Environment	34
Executive Council Office	8
Finance	21
Fisheries and Aquaculture	17
Health and Community Services	116
Income Assistance	33
Intergovernmental Affairs	5
Justice	30
Labour	24
Liquor Licensing Board	1
Municipal Affairs	17
Natural Resources and Energy	48
Occupational Health and Safety Commission	6
Office of the Comptroller	7
Policy Secretariat	2
Solicitor General	47
Supply and Services	30
Tourism, Recreation and Heritage	14
Transportation	184
Women's Directorate	2
TOTAL	894

Tableau 4

Embauchage selon le sexe

	Au 31 mars 1990		Au 31 mars 1991	
	% du Nombre	% du total	Nombre	total
Hommes	6 937	62,4	6 992	61,6
Femmes	4 176	37,6	4 350	38,4
TOTAL	11 113		11 342	

Tableau 5

Concours par ministère
Du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Ministère-organisme	Nombre
Enseignement supérieur et Formation	118
Agriculture	49
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	21
Conseil de gestion	11
Commerce et Technologie	13
Éducation	36
Environnement	34
Bureau du Conseil exécutif	8
Finances	21
Pêches et Aquaculture	17
Santé et Services communautaires	116
Aide au revenu	33
Affaires intergouvernementales	5
Justice	30
Travail	24
Commission des licences et permis d'alcool	1
Affaires municipales	17
Ressources naturelles et Énergie	48
Commission de l'hygiène et de la sécurité	6
Bureau du contrôleur	7
Secrétariat de la politique	2
Solliciteur général	47
Approvisionnement et Services	30
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	14
Transports	184
Direction générale de la condition féminine	2
TOTAL	894

Job Classification and Compensation Transactions

Action was taken on a total of 1,205 personnel proposals pertaining to Part I of the Public Service, and 71 proposals pertaining to Part II. Of this number, 1029 were for position classification or reclassification while the remainder dealt with general personnel transactions.

In Part III, job evaluation is delegated to the Department of Health and Community Services. Bargaining classes are handled by a Job Survey Committee, and the non-bargaining area is the responsibility of the Hospital Management Evaluation Committee. A compensation officer represents the Board on each of these committees. There were 94 formal requests processed -- 20 as requested or to alternative classifications, 62 were turned down, 10 were on hold, and 2 were outstanding.

There were 64 classification appeals in the fiscal year – 62 in Part I and two in Part II. Of that number, four were upheld, 20 denied, 16 were withdrawn and 24 remained outstanding at year end. In Part III, a decision was received as a result of a reclassification grievance.

Labour Relations

- Approximately 35,000 employees are covered by 30 separate collective agreements.
- Ten collective agreements expired during the fiscal year. Bargaining for renewal of collective agreements took place with 12 bargaining units.
- Two agreements were carried over from the previous year, covering approximately 1,500 employees.
- Board of Management signed 12 collective agreements during the fiscal year, with varying terms and conditions. (see table 10)
- A total of 262 collective agreements have been negotiated since 1970 (see tables 6, 7 and 8). Table 9 lists the strikes which have occurred since 1970.
- 414 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication during the 1990 calendar year (see table 11).
- 70 complaints were lodged by bargaining agents under sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act (see table 11).

Classification des postes et rémunération

Des mesures ont été prises à la suite de 1 205 propositions portant sur le personnel de la Partie I des services publics et 71 propositions portant sur le personnel de la Partie II. De ce nombre, 1 029 propositions visaient la classification ou la reclassification d'un poste, tandis que les autres avaient trait à des opérations d'une nature générale.

Dans la Partie III, la fonction d'évaluation des postes a été déléguée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'évaluation des postes du personnel syndiqué est faite par un comité d'enquête sur l'emploi tandis que celle du personnel non syndiqué est faite par le comité d'évaluation des cadres des hôpitaux. Un agent de la rémunération représente le Conseil au sein de chacun de ces comités. Quatre-vingt-quatorze demandes officielles ont été étudiées - 20 ont été acceptées comme tel ou après qu'on y ait apporté des modifications, 62 ont été rejetées, 10 sont toujours en attente et 2 ne sont pas encore réglées.

Au cours de l'exercice financier, 64 classifications de postes ont fait l'objet d'un appel, soit 62 dans la Partie I et 2 dans la Partie II. De ce nombre, 4 appels ont été confirmés, 20 ont été rejetés, 16 ont été retirés et 24 n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'année financière. Dans la Partie III, une décision a été rendue à la suite d'un grief concernant une reclassification.

Relations de travail

- Environ 35 000 employés sont couverts par 30 conventions collectives distinctes.
- Dix conventions collectives sont arrivées à échéance au cours de l'exercice financier. Le renouvellement de conventions collectives a été négocié avec 12 unités.
- Deux conventions étaient des conventions reportées de l'année précédente et elles couvraient environ 1 500 employés.
- Au cours de l'exercice financier, le Conseil de gestion a signé 12 conventions collectives assorties de modalités et conditions diverses (voir tableau 10).
- Au total, 262 conventions collectives ont été négociées depuis 1970 (voir tableaux 6, 7 et 8). Le tableau 9 donne une liste des grèves survenues depuis 1970.
- En tout, 414 griefs des Parties I, II et III des services publics ont été soumis à l'arbitrage au cours de l'année civile (voir tableau 11).
- Un total de 70 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (voir tableau 11).

Table 6

Collective Agreements Negotiated in Part I of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	85	5
Clerical & Regulatory	1866	10
Court Stenographers	79	7
Drafting & Graphic Arts*	65	7
Education (Instructional)	845	9
Education (Non-Instructional)	197	9
Engineering, Land Survey & Architecture	171	10
Engineering & Field	509	10
Forestry**	53	6
General Labour & Trades	2977	10
General Labour & Trades (Supervisory)	130	9
Institutional Care***	1098	8
Institutional Services***	352	
Laboratory & Medical	30	10
Nursing	490	11
Office, Data Processing & Duplicating Equipment Operation	112	10
Recreation & Culture	31	5
Rehabilitation & Therapy	929	9
Resource Services	331	10
Secretarial, Stenographic & Typing	1389	11
Technical Inspection	224	10
Veterinarians	26	6
Total Bargaining Employees Part I	11,989	182

* effective March 1/89, this group became part of Engineering & Field Group
** certificate revoked by vote of membership
*** included in one collective agreement booklet

Tableau 6

Conventions collectives négociées dans la Partie I des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agents des programmes culturels et de loisirs	31	5
Agriculture	85	5
Dessin et art graphique*	65	7
Éducation (Enseignants)	845	9
Éducation (Non-enseignants)	197	9
Foresterie**	53	6
Infirmières	490	11
Ingénieurs, architectes et arpenteurs	171	10
Inspections techniques	224	10
Manoeuvres et hommes de métiers	2 977	10
Manoeuvres et hommes de métiers (surveillance)	130	9
Personnel médical et de laboratoire	30	10
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	112	10
Réadaptation et thérapie	929	9
Secrétaires, sténographes et dactylographes	1 389	11
Services de ressources	331	10
Services en établissement***	352	
Soins en établissement***	1 098	8
Commis aux écritures et aux règlements	1 866	10
Sténographes judiciaires	79	7
Techniciens et technologistes de génie	509	10
Vétérinaires	26	6
Total des employés-Partie I	11 989	182

* À compter du 1er mars 1989, ce groupe s'est intégré au groupe des techniciens et technologistes de génie.
** Certification révoquée à la suite du vote des membres.
*** Couverts dans une brochure de convention collective.

Table 7

Collective Agreements Negotiated for Part II of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
District School Supervisors	73	3
General Labour, Trades & Services	2,401	10
School Business Officials	131	3
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operation	934	9
Teachers	8,042	9
Total Bargaining Employees Part II	11,581	34

Table 8

Collective Agreements Negotiated for Part III of the Public Service since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operation*	1696	9
Institutional Services*	2353	
Nursing	4269	11
Nursing Instructors	78	7
Para Medical	958	10
Patient Care*	1644	
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	549	9
Total Bargaining Employees, Part III	11,547	46
Total Public Service	35,117	262

* included in one collective agreement booklet

Tableau 7

Conventions collectives négociées dans la Partie II des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	73	3
Enseignants	8 042	9
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 401	10
Préposés à l'administration scolaire	131	3
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	934	9
Total des employés-Partie II	11 581	34

Tableau 8

Conventions collectives négociées dans la Partie III des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes*	1 696	9
Infirmières	4 269	11
Instructeurs en soins infirmiers	78	7
Soins aux patients*	1 644	
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	549	9
Services d'établissement*	2 353	
Paramédical	958	10
Total des employés syndiqués, Partie III	11 547	46
Total global	35 117	262

* couverts dans une brochure de convention collective

Table 9

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	Feb. 14 to March 26, 1973
Resource Services	Oct. 14 to Dec. 1, 1975
Clerical, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
General Labour, Trades and Services, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
General Labour, Trades and Services, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	Oct. 10, 11, 15, 16 & 18, 1985
General Labour, Trades and Services Part II (rotating strike)	Oct. 1, 2 & 5, 1987
Rehabilitation & Therapy	Apr. 18, 1988 to May 13, 1988
Engineering, Architecture and Land Surveying (rotating strike)	Apr. 21, 22, Aug. 22 to Sept. 6, 1988
General Labour, Trades and Services	Oct. 15 to Oct. 27, 1990 (Edmundston districts only)

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Tableau 9

Les grèves depuis 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	du 14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	du 14 oct. au 1er déc. 1975
Commis aux écritures, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	le 5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Vétérinaires	le 16 juin 1983
Vétérinaires	les 10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II (grève tournante)	les 1er, 2 et 5 octobre 1987
Réadaptation et thérapie	du 18 avril 1988 au 13 mai 1988
Ingénieurs, architectes et arpenteurs (grève tournante)	les 21 et 22 avril 1988, du 22 août au 6 septembre 1988
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	du 15 octobre au 27 octobre 1990 (districts d'Edmundston seulement)

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (juge Guy Richard), la convention a été conclue.

Table 10 / Tableau 10

Collective Agreements Signed / Conventions collectives signées
Fiscal Year 1990-91 / année financière 1990-1991

Agreement Convention	Bargaining Agent Agent de négociations	No. of Employees Nombre d'employés	Date Signed Date de signature	Expiry Date Date d'expiration	Duration Durée	Settlement Entente
Laboratory and Medical Personnel médical et de laboratoire	NBPEA AEFNB	30.38	08/28/90	04/30/93	36 months 36 mois	05/01/90 - 4% 11/01/90 - 1% 05/01/91 - 2% 11/01/91 - 2% 05/01/92 - 4% 11/01/92 - 1.5%
Industrial Certification Accréditation industrielle	NBGEU SEBNB	22	06/20/90	11/22/91	36 months 36 mois	11/23/88 - 2% 05/23/89 - 2% 11/23/89 - 2% 05/23/90 - 2% 11/23/90 - 3% 05/23/91 - 2%
Clerical and Regulatory Commis aux écritures et aux règlements	NBPEA AEFPNB	1865.66	06/29/90	12/31/92	30 months 30 mois	07/01/90 - 5% 07/01/91 - 2% 01/01/92 - 2% 07/01/92 - 3% 10/01/92 - .5%
Secretarial, Stenographic, and Typing Secrétaires, sténographes et dactylographes	NBPEA AEFPNB	1389.27	06/29/90	12/31/92	30 months 30 mois	07/01/90 - 5% 07/01/91 - 2% 01/01/92 - 2% 07/01/92 - 3% 10/01/92 - .5%
Office, Data Processing and Duplicating Equipment Operation Préposés au matériel d'informatique et de polycopie	NBPEA AEFPNB	113.25	07/03/90	12/31/92	28 months 28 mois	09/01/90 - 5% 09/01/91 - 2% 03/01/92 - 2% 09/01/92 - 3% 12/01/92 - .5%
General Labour and Trades Manoeuvres, hommes de métiers et de services	CUPE SCFP	2977.25	08/21/91	03/31/92	30 months 30 mois	10/01/89 - .48/hr 10/01/90 - 2% 04/01/91 - .26/hr 10/01/91 - 3%

Table 10 *(Continued)* / **Tableau 10** *(Suite)*

Collective Agreements Signed / Conventions collectives signées
Fiscal Year 1990-91 / année financière 1990-1991

Agreement Convention	Bargaining Agent Agent de négociations	No. of Employees Nombre d'employés	Date Signed Date de signature	Expiry Date Date d'expiration	Duration Durée	Settlement Entente
General Labour and Trades (Supervisory) Manoeuvres, hommes de métiers et de services (surveillance)	NBPEA AEFPNB	130	08/09/90	03/31/93	36 months 36 mois	04/01/90 - 4% 04/01/91 - 2% 10/01/91 - 2% 04/01/92 - 2% 11/01/92 - 2.5%
Education (Teachers) Éducation (enseignant)	NBTF AEFNB	8042.66	06/28/89	08/31/91	36 months 36 mois	09/01/88 - 4% 09/01/89 - 2% 03/01/90 - 2% 09/01/90 - 4% 03/01/91 - 1.5%
Stenographic, Typing, Clerical Regulatory and Office Equipment Operation Sténographes, dactylographes, commis aux écritures, et aux règlements et mécanographes	CUPE SCFP	934.80	04/03/90	08/31/91	36 months 36 mois	09/01/88 - 4% 09/01/89 - 2% 03/01/90 - 2% 09/01/90 - 4% 03/01/91 - 1.5%
Nursing Infirmières	NBNU SINB	4268.60	09/26/90	06/30/92	24 months 24 mois	07/01/90 - .95/hr 01/01/91 - .90/hr 07/01/91 - .65/hr 01/01/92 - .60/hr 04/01/92 - .50/hr
Nursing Instructors Instructeurs en soins infirmiers	NBNU SINB	78.18	09/26/90	03/31/92	24 months 24 mois	04/01/90 - .95/hr 10/01/90 - .90/hr 04/01/91 - .65/hr 10/01/91 - .60/hr 01/01/92 - .50/hr
Para Medical Paramédical	NBPEA AEFPNB	957.90	06/14/90	12/31/91	26 months 26 mois	11/01/89 - 3% 07/01/90 - 2% 11/01/90 - 2% 07/01/91 - 1.5% 09/01/91 - 1.5%

Table 11

Adjudication Totals for Parts I, II and III for the calendar year 1990

	Totals
Number References to Adjudication	414
Decisions Rendered	169
Adjudications Allowed	60
Adjudications Postponed Sine Die	19
Adjudications Dismissed	50
Adjudications Withdrawn	97
Hearings Pending	37
Held in Abeyance	159
Complaints (under Section 19, 31 or 99)	70
Adjudicator found he had no jurisdiction	3

Human Resource Development Branch

In 1990-91 the Human Resource Development Branch engaged in a range of activities in harmony with its mission "to provide leadership in developing the human resources of the public service".

Calendar Training

Calendars of course offerings were prepared, based on client needs, for both the fall and the spring term. Eighty-two courses were offered throughout the province and more than 1200 public servants participating benefited from opportunities to acquire new job-related skills or to improve their management abilities. Courses were conducted either in french or in english according to employee needs. Training courses were contracted with private sector firms for the most part. The branch, as a matter of policy, seeks the most competent course instructors available, at the best price possible.

Courses are evaluated on an ongoing basis to gauge their relevance and effectiveness.

Executive Development

For several years now, the key strategic development focus has been on the senior executive group. During the year, the branch administered and assisted in the delivery of 6 offerings of the leadership course, "Working With Others". The material for Working With Others was researched and developed by the Center For

Tableau 11

Nombre total des sentences arbitrales pour les Parties I, II et III pour l'année civile 1990

	Totaux
Nombre de soumissions à l'arbitrage	414
Décisions rendues	169
Arbitrages autorisés	60
Arbitrages reportés indéfiniment	19
Arbitrages refusés	50
Arbitrages retirés	97
Audiences en instance	37
En suspens	159
Plaintes (en vertu de l'article 19, 31 ou 99)	70
Grief en dehors du domaine d'attributions de l'arbitre de griefs	3

Direction du développement des ressources humaines

La Direction du développement des ressources humaines a entrepris en 1990-1991 de nombreuses activités correspondant à sa mission «d'assumer un rôle d'orientation en matière de développement des ressources humaines des services publics».

Calendriers de formation

Des calendriers des cours ont été préparés, selon les besoins des clients, pour la session d'automne et celle du printemps. Quatre-vingt-deux cours ont été donnés dans la province et plus de 1 200 personnes ont profité de ces occasions d'acquérir de nouvelles aptitudes reliées à leur emploi ou d'améliorer leurs méthodes de gestion. Les cours ont été donnés en français ou en anglais selon les besoins des employés. La plupart des cours de formation ont été sous-traités à des entreprises du secteur privé. La direction a pour directive de retenir les services des animateurs les plus compétents au meilleur coût possible.

Les cours sont évalués de façon continue pour déterminer leur pertinence et leur efficacité.

Perfectionnement des cadres

Les efforts de perfectionnement des employés sont, depuis plusieurs années déjà, surtout axés sur le groupe des cadres. Au cours de l'année, la direction a offert à six reprises le cours de formation des cadres intitulé «Travailler avec les autres». La matière de ce cours a été mise au point par le Center for Creative Leadership, à Greensboro, en Caroli-

Creative Leadership in Greensboro, North Carolina. It is made available by the Board in collaboration with the Niagara Institute, and under the direction of the Deputy Minister's Committee on Executive Development.

The branch has maintained its leadership of all developmental assignment programs for senior officials. As the program has continued to evolve, a comprehensive review of its impact and effectiveness was conducted with the assistance of an external consultant. The review resulted in refinements to the program that are now being implemented, and which are expected to further enhance the strength and breadth of experience of the management cadre.

Human Resource Management Strategy

The branch provided administration and staff support to a project, launched during the year under the auspices of the Deputy Committee on Executive Development. The project is intended to identify ways and means of improving human resource management understanding and skill throughout the public service.

Over 100 senior managers gathered for a Human Resource Management Symposium that looked at issues of "quality service" and "human resource planning". Following this session and the collaborative process that preceded it, a corporate human resources values statement was adopted and strategic human resource management goals were set. These values and goals are listed below.

Corporate Human Resource Values

- Quality Service
- Leadership, Teamwork and Individuality
- Integrity
- Competence and Commitment
- Innovation

Corporate Human Resource Goals

1. To increase the focus on individual and organizational performance.

2. To ensure equity in the workplace.

3. To implement a cooperative approach to employee relations.

ne du Nord. Ce cours est offert par le Conseil de gestion en collaboration avec le Niagara Institute, sous la direction du Comité sur le perfectionnement des cadres de l'administrateur général.

La direction a maintenu son encadrement pour tous les projets reliés au programme des affectations des hauts fonctionnaires à des fins de perfectionnement. Étant donné que ce programme subissait sans cesse des mises au point, on a mené une étude complète de ses retombées et de son efficacité avec l'aide d'un expert-conseil de l'extérieur. Cette étude a permis de définir des améliorations souhaitables que l'on est en train d'instaurer. On espère ainsi pouvoir accroître davantage la solidité et l'étendue de l'expérience en gestion des cadres.

Stratégie en matière de gestion des ressources humaines

La direction a fourni des services administratifs et de soutien au personnel relativement à un projet lancé au cours de l'année sous l'égide du Comité sur le perfectionnement des cadres de l'administrateur général. Ce projet vise à déterminer des moyens de mieux faire connaître la gestion des ressources humaines et d'augmenter les aptitudes dans ce domaine dans l'ensemble des services publics.

Au-delà d'une centaine de fonctionnaires ont participé à un symposium sur la gestion des ressources humaines qui traitait de questions telles la qualité des services et la planification des ressources humaines. Ã la suite de cette rencontre et du processus de collaboration qui l'avait précédée, on a adopté une déclaration des valeurs collectives à la direction des ressources humaines et on a fixé une série d'objectifs pour la stratégie globale de gestion des ressources humaines. Ces valeurs et ces objectifs sont énumérés ci-dessous

Valeurs collectives à la direction des ressources humaines

- Services de qualité
- Leadership, travail d'équipe et individualité
- Intégrité
- Compétence et engagement
- Innovations

Objectifs collectifs à la direction des ressources humaines

1. Accroître l'importance accordée au rendement personnel et organisationnel.

2. Assurer l'égalité en matière d'emploi.

3. Établir une nouvelle approche coopérative en matière de relations de travail.

4. To place authority and accountability for human resource management decisions with the most appropriate organizational level.

5. To integrate strategic business planning and human resource planning.

Employment Equity

In September 1990 a new position was added to the Human Resource Development Branch. This position is responsible to coordinate the Employment Equity Program throughout Part I of the Public Service. The 21 departments and agencies covered by the Employment Equity Policy have 3-year employment equity action plans covering the period April 1, 1990 to March 31, 1993. These action plans set measurable goals related to achieving greater gender balance in all occupational categories and at all levels of the organization. During 1990-91 the Board of Management jointly conducted interviews with the Women's Directorate to collect data for the annual report on the progress in employment equity.

Also in conjunction with the Women's Directorate, the Board of Management began to hold regular meetings involving human resource directors and departmental employment equity coordinators. Information related to eliminating the barriers to achieving employment equity is discussed and departmental initiatives pursued to achieve employment equity goals are highlighted.

A career development program for administrative support staff will be implemented during 1991. The aim of the program is to enable qualified administrative support staff to progress to first level administrative or professional positions through a combination of training and job assignment activities.

Compensation Policy Branch

The focus of the Compensation Policy Branch is on the development of compensation plans and job evaluation systems which support improved service and productivity objectives.

The branch is responsible for managing the non-bargaining and senior executive pay plans; for human resource policies covering the terms and conditions of employment for all non-union employees in Part I of the Public Service; and for a variety of other related compensation and human resource policies.

In 1990-91, the branch oversaw the delegation of a number of human resource transaction authorities

4. Confier la responsabilité de la gestion des ressources humaines au palier organisationnel le plus approprié.

5. Intégrer la planification financière et la planification des ressources humaines.

Égalité en matière d'emploi

En septembre 1990, un nouveau poste a été ajouté à la Direction du développement des ressources humaines. La titulaire de ce poste est chargée de la coordination du programme d'égalité en matière d'emploi pour la Partie I de la fonction publique. Les 21 ministères et organismes qui tombent sous le coup de cette politique possèdent des plans triennaux d'action pour l'égalité en matière d'emploi qui couvrent la période allant du 1er avril 1990 au 31 mars 1993. Ces plans comportent des objectifs définis en matière d'égalité d'emploi pour les deux sexes, et ce dans toutes les occupations et à tous les paliers de l'organisation. En vue de la rédaction du rapport annuel, le Conseil de gestion a effectué, au cours de l'année 1990-1991, une série d'entrevues, en conjonction avec la Direction générale de la condition féminine, afin de recueillir des données sur les progrès effectués par rapport aux objectifs fixés.

Toujours en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, le Conseil de gestion a entrepris de tenir régulièrement des réunions avec les directeurs des ressources humaines et les coordonnateurs de l'égalité en matière d'emploi des différents ministères. Au cours de ces rencontres, on traite des moyens de faire tomber les barrières et des initiatives ministérielles mises en place afin d'atteindre les objectifs fixés.

Un programme de perfectionnement professionnel à l'intention du personnel de soutien administratif sera mis en oeuvre au cours de 1991. Ce programme a pour objectif de permettre au personnel de soutien qualifié d'accéder à des postes administratifs ou professionnels de premier échelon grâce à une combinaison de formation et d'affectations temporaires.

Direction de la politique de rémunération

La Direction de la politique de rémunération s'occupe principalement de l'élaboration de programmes de rémunération et de systèmes d'évaluation des postes qui correspondent aux objectifs d'amélioration des services et de la productivité.

La direction s'occupe également de l'administration des régimes de rémunération pour les employés non syndiqués et les cadres supérieurs; des politiques relatives aux ressources humaines pour tous les employés non syndiqués de la Partie I de la fonction publique ainsi que de diverses autres politiques en matière d'emploi.

En 1990-1991, la direction a administré la délégation de divers pouvoirs décisionnels en matière de ressources humai-

from the Board of Management to line departments to improve administrative efficiency and permit decision-making to be made at the most appropriate organizational level. Most notable was the signing of agreements with ten departments delegating authority to classify and reclassify positions within certain job categories.

With respect to job evaluation systems, updating of classifications standards for various occupations continued through the process of inter-departmental class management committees. In addition, the implementation of the Pay Equity Act in Part I of the Public Service has dictated that the current classification system be reviewed to determine if it complies with the principles of pay equity. It is anticipated that job evaluation methodologies will have to be revised to eliminate any potential for gender bias in the process of assessing job worth.

The Compensation Policy Branch has completed considerable research in the fields of recognition and rewards programs, and alternative job valuation and pay strategies. These new approaches, designed to increase motivation, effectiveness and productivity, require the linking of compensation practices to overall organizational strategy. Public demand for quality service in times of limited resources dictates that efficiency goals be continuously pursued. It is anticipated that the branch will be involved in the implementation of initial alternative reward strategies to support these goals.

Pensions and Insured Benefits Branch

The Pensions and Insured Benefits Branch is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and selected insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the Public Service. Schedule A sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12-month period. Schedule B provides similar details for the various insured benefit programs.

The administration of the pension plan for non-teaching school board employees is contracted to resources outside the Board of Management. All other remaining plans are administered by the branch. Centralized administration of all pension programs continues to be a goal of the Board of Management.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with staff of employee relations services branches, Human Resources, autrefois sous la tutelle du Conseil du gestion, aux ministères et aux organismes afin de favoriser une saine gestion et de faciliter la prise de décisions. On note entre autres la signature d'ententes avec dix ministères concernant la classification et la reclassification des postes de diverses professions.

En ce qui a trait aux méthodes d'évaluation des emplois, le processus de mise à jour des normes relatives aux emplois s'est poursuivi. Ce dernier est placé sous la responsabilité de comités de gestion interministériels. En outre, l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale pour la Partie I de la fonction publique dicte une révision du système de classification actuel, qui devra être évalué en fonction des principes de l'équité salariale. On s'attend en effet que les méthodes d'évaluation des emplois devront être entièrement révisées afin d'éliminer tout potentiel de discrimination sexuelle dans le processus d'évaluation des tâches.

La Direction de la politique de rémunération a effectué des recherches considérables en matière de programmes de reconnaissance et de primes, de critères d'évaluation de rechange et de stratégies de paie. Ces nouvelles approches, conçues pour accroître la motivation, l'efficacité et le rendement des employés, doivent être incorporées à la stratégie organisationnelle d'ensemble. L'intensification de la demande pour des services de qualité en des temps où les ressources sont limitées nécessite qu'on mette une emphase accrue sur la poursuite des objectifs d'efficacité. La direction participera donc vraisemblablement à l'implantation de stratégies de rémunération de rechange en vue de l'atteinte de ces objectifs.

Direction des pensions et des régimes d'assurance

La Direction des pensions et des régimes d'assurance voit à l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes choisis d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des services publics. On trouvera à l'annexe A les différents régimes de retraite relevant de la direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de 12 mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'annexe B les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

L'administration du régime de retraite des employés non enseignants du SCFP des conseils scolaires est confiée à contrat à des ressources externes. Tous les autres régimes sont administrés par la direction. Le Conseil de gestion vise toujours à centraliser tous les régimes de retraite.

Étant donné que plusieurs régimes sont sujets à négociation, les employés de la direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des services des

es Management Division of Board of Management and staff of other organizations involved in collective bargaining.

The two largest plans, the Public Service Superannuation Plan and the Teachers Pension Plan are in a serious financial position. In addition, there are design problems in the Public Service Superannuation Plan. Consultations between Board of Management and bargaining agents representing the members of both plans have concluded. Reports from both consultation committees have been prepared and forwarded to the government. These reports make recommendations aimed at resolving the funding and design problems. In response to these reports, the province agreed to implement a strategy in 1991-92 to solve the problems identified.

During 1990-91, amendments to the Income Tax Act placed additional reporting requirements on the branch. A computer system was designed and procedures were implemented to provide the required information. Future legislation aimed at impacting the design of defined benefit plans will present new challenges for the branch.

During the year a Standing Committee on Insured Benefits was established to provide a forum for on-going consultations between employee representatives and the employer. Discussions have begun and both parties aim to ensure programs are provided and managed efficiently and effectively.

Through this committee and the pension consultation committees the employer has opened lines of communication with employee representatives. In addition, employees are kept informed through regular articles in *Perspectives* and frequent newsletters distributed with pay cheques.

As required by the appropriate acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act and the Teachers' Pension Act. As well, a description of the activities in the pension plans for employees of New Brunswick hospitals during the 1990 plan year is presented for the first time in this annual report.

relations avec les employés de la Division de la gestion des ressources humaines du Conseil de gestion et au personnel d'autres organismes participant aux négociations collectives.

Les deux principaux régimes, soit le Régime de pension de retraite dans les services publics et le Régime de retraite des enseignants, connaissent de graves difficultés financières. En outre, on s'est aperçu que le Régime de pension de retraite de la fonction publique comportait des vices de conception. Le processus de consultation entre le Conseil de gestion et les représentants des deux régimes est désormais terminé. Les deux comités consultatifs ont préparé des rapports qu'ils ont présentés au gouvernement. Ces rapports contiennent des recommandations visant la résolution des problèmes de financement et de conception. Après avoir pris connaissance de ces rapports, la province a convenu d'implanter une stratégie en ce sens au cours de 1991-1992.

Les modifications apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu en 1990-1991 ont accru les tâches administratives imposées à la direction. Pour pallier à ce problème, on a conçu et implanté un système informatique ainsi que diverses modalités afin de fournir l'information pertinente. D'autres modifications législatives relatives à la conception des régimes de pension entraîneront également d'autres défis à relever pour la direction.

En 1990-1991, un Comité permanent sur les avantages assurés a été constitué afin de permettre aux porte-parole des employés et de l'employeur de discuter de ces questions. Les deux parties veilleront à ce que les programmes offerts soient gérés efficacement.

Grâce au comité susmentionné et aux comités de consultation sur les régimes de pension, l'employeur a établi des contacts avec les représentants des employés. En outre, le personnel est tenu au courant des divers développements par l'entremise d'articles publiés régulièrement dans *Perspectives* et de bulletins d'informations distribués avec les chèques de paie.

Conformément aux lois appropriées, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Schedule A / Annexe A

PENSION PLANS / RÉGIMES DE PENSION

Plan / Régime	Year Ending / Année finissant le	Number Members / Nombre de membres	Employee Contributions / Cotisations des employés	Employer Contributions / Cotisations des employeurs	Number Pensioners / Nombre de retraités	Pension Payroll / Feuille de paie des pensions	Pension Fund / Fonds de pension
Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de la retraite dans les services publics	03-31-91	17,708	$34,497,887	$48,423,539	5,139	$45,075,537	$954,598,389
Teachers' Pension Act / Loi sur la pension de retraite des enseignants	03-31-91	9,281	24,423,903	51,982,770	3,251	46,625,268	962,887,751
Provincial Court Act / Loi sur la Cour provinciale	03-31-91	27	159,296	882,000	24	792,954	4,241,949
Ombudsman Act / Loi sur l'Ombudsman	03-31-91	1	–	78,971	2	78,971	–
Pension Plan For Management Employees of N. B. Hospitals / Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	12-31-90	743	1,928,375	2,164,707	106	553,082	53,351,973
Pension Plan For Certain Bargaining Employees of N. B. Hospitals / Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-90	4,911	5,535,851	5,532,500	230	957,706	128,957,818
Pension Plan For C.U.P.E. Employees of N. B. Hospitals / Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-90	4,468	3,861,557	3,051,457	755	1,784,793	123,887,186*
Pension Plan for Management Employees of N. B. School Boards / Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	12-31-90	174	315,446	276,015	14	61,950	7,729,867
Pension Plan For Certain Employees of N. B. School Boards / Régime de pension de certains employés des conseils scolaires du N.-B.	12-31-90	2,818	2,281,149	2,167,091	408	800,026	62 ,505,255

* Pension fund equity was reduced due to a distribution of $4,602,596 to employees from the fund surplus.
* 4 602 596$ provenant des fonds excédentaires ont été distribués aux employés, ce qui a entrainé une diminution du fonds de retraite.

Schedule B / Annexe B

INSURED BENEFITS SUMMARY / RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE

	Civil Service Group Life Ass.-vie coll. des services publics Regular Life Employés	 Dependent Life Personnes à charge	Accidental Death and Dismemberment Décès accidentel et mutilation	CUPE School Board Employés du SCFP des conseils scolaires Sec. Group Life Secrétaires Ass.-vie. coll.	 GLT Général	 GLT Dependent Life Général Personnes à charge
Plan Year Ending/Année du régime se terminant	31-03-1991		30-04-1991	01-09-90	01-06-91	01-06-91
No. covered/Nombre d'assurés	24,391	10,814	9,150	1,459	2,335	1,881
Total Coverage/Couverture totale	$817,278,000	$129,768,000	$1,491,746,000	$18,557,357	$75,373,000	$19,750,500
Claim No.'s/No. de demandes	37	34	11	2	6	0
Amount/Montant	$1,327,500	$173,000	$309,442	$21,500	$168,000	0
Disability Reserves/Réserves pour invalidités	$4,591,594	N/A /S/A	N/A /S/A	$493,341	N/A /S/A	N/A /S/A
Disability this year/Nombre d'invalidités cette année	92	N/A /S/A	N/A /S/A	–	N/A /S/A	N/A /S/A
Disability total/Total des invalidités	375	N/A /S/A	128	53	N/A /S/A	N/A /S/A
Conversions No./Nombre de conversions	17	N/A /S/A	N/A /S/A	–	N/A /S/A	N/A /S/A
Conversions Charge/Frais des conversions	$63,180	N/A /S/A	N/A /S/A	–	N/A /S/A	N/A /S/A

Schedule B *(Continued)*/**Annexe B** *(suite)*

	Long Term Disability Ass. Invalidité de longue durée General Général	 Nurses Infirmières	Health Care-Gen Soins de santé-gen	Dental Plan-Gen Soins dentaires-gen	Health Care CUPE II - GLT Soins de santé SCFP II -MHM	Dental Care CUPE II - GLT Soins dentaires SCFP II - MHM
Plan Year Ending/Année du régime se terminant	01-12-1990	01-08-1990	01-04-1991	01-04-1991	01- 06-1991	01-06-1991
No. covered/Nombre d'assurés	8,275	4,538	22,758	17,287	1,792	1,520
Total Coverage/Couverture totale	$14,681,662	$6,350,707	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Claim No.'s/No. de demandes	136	136	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Amount/Montant	$1,492,165	$948,959	$10,584,073	$3,876,464	$1,443,818	$474,403
Disability Reserves/Réserves pour invalidités	$7,688,230	$2,817,735	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Disability this year/Nombre d'invalidités cette année	N/A / S/A	N/A / S/A	65	49	N/A / S/A	N/A / S/A
Disability total/Total des invalidités	N/A / S/A	N/A / S/A	65	49	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions No./Nombre de conversions	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions Charge/Frais des conversions	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A

The Members' Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1991 in accordance with Section 21 of the Members' Superannuation Act.

Contributions

During the period covered by this report, pension accounts existed for 58 members. Of these, 25 also included ministers' contributions. Ministers' contributions include those of the Premier, Speaker of the House, and Chairman of the New Brunswick Electric Power Commission.

Members' contributions totalled $183,913 and ministers' $58,440. The province made matching contributions of $242,353, as well as special contributions of $911,172 for a total of $1,153,425 an increase of $107,721 over 1989-90.

The province allotted $50,730 in payment of interest on contributions for the current fiscal year.

There were no refunds of contributions granted in the 1990-91 fiscal year.

Payments were equal to receipts in the fiscal year.

Benefits

Pensions paid under the Members' Superannuation Act amounted to $1,446.508.

As at March 31, 1991, there were 65 pensions in effect. Table 13 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Table 12 summarizes the activities of the Members Superannuation Account for the 1990-91 fiscal year, and Table 14 shows comparative statistics since 1987. Comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals are shown in Table 15.

Loi sur la pension de retraite des députés

Le présent rapport est soumis pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1991 conformément à l'article 21 de la Loi sur la pension de retraite des députés.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 58 députés étaient titulaires d'un compte de pension. De ces comptes, 25 comprenaient des cotisations faites par les ministres. Les cotisations de ministres comprenaient aussi celles du premier ministre, du président de la Chambre et du président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick.

Les cotisations des députés s'élevaient à 183 913 $ et celles des ministres à 58 440$. La province a versé, en plus d'une quote-part de 242 353 $, des cotisations spéciales de 911 172 $. Les cotisations totales se sont donc élevées à 1 153 425 $, ce qui représente une augmentation de 107 721 $ par rapport à 1989-1990.

Au cours du présent exercice, la province a affecté 50 730 $ au paiement de l'intérêt sur les cotisations.

Il n'y a eu aucun remboursement de cotisations au cours de l'exercice financier 1990-1991.

Il y a eu un montant égal de sorties et de rentrées de fonds pendant l'exercice.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés se sont élevées à 1 446 508 $.

Au 31 mars 1991, 65 personnes touchaient des prestations. La ventilation des pensions échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 13.

Le tableau 12 résume l'état des résultats du Compte de pension de retraite des députés pour 1990-1991 tandis que le tableau 14 présente des statistiques comparatives établies depuis 1987. Les statistiques comparatives concernant les cotisations, les prestations et les retraits sont indiquées au tableau 15.

Table 12

Members' Superannuation Account
Statement of Activity
For the fiscal year ended March 31, 1991

	Number	Amount
Balance of account at March 31, 1990		$ 1
Ministers' contributions	25	58,440
Members' contributions	58	183,913
Province's contributions		1,153,425
Interest on contributions		50,730
Refund of contributions	–	–
Pensions paid	65	(1,446,508)
Balance of account at March 31, 1991		$ 1

Tableau 12

Compte de pension de retraite des députés
État des résultats
Pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1991

	Nombre	Montant
Solde au 31 mars 1990		1 $
Cotisations des ministres	25	58 440
Cotisations des députés	58	183 913
Cotisations de la province		1 153 425
Intérêts sur les cotisations		50 730
Remboursement des cotisations	–	–
Pensions versées	65	(1 446 508)
Solde au 31 mars 1991		1 $

Table 13

Pensions
Members' Superannuation Act
Summary of pensions being paid as at March 31, 1991

$ Value of Pension per month	Number of Pensions
0 to 500	6
500 to 1000	13
1000 to 1500	6
1500 to 2000	14
2000 to 2500	7
2500 to 3000	10
3000 and over	9
Total	65

Tableau 13

Pensions
Loi sur la pension de retraite des députés
Ventilation des pensions versées au 31 mars 1991

Valeur mensuelle des pensions en dollars	Nombre de pensions
0 à 500	6
500 à 1 000	13
1 000 à 1 500	6
1 500 à 2 000	14
2 000 à 2 500	7
2 500 à 3 000	10
3 000 et plus	9
Total	65

Table 14 / Tableau 14

Comparative Statistics / Statistiques comparatives
Members' Pensions / Pensions des députés

Year/Exercice	1987	1988	1989	1990	1991
Number of contributors at March 31/ Nombre de cotisants au 31 mars	58	58	58	58	58
Number of new contributors during the year/Nombre de nouveaux cotisants enregistrés au cours de l'exercice	–	39	1	1	–
Number of refunds to members/Nombre de remboursements versés aux députés	–	20	1	1	–
Number of pensioners at March 31/ Nombre de pensionnés au 31 mars	50	69	68	66	65
Number of new pensioners during year/ Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'exercice	–	21	2	1	–
Number of pensions terminated during year/Nombre de pensions terminées au cours de l'année	–	2	3	3	1
Pensions paid/Pensions versées	$686,968	$1,016,822	$1,285,266	$1,316,804	$1,446,508

Table 15 / Tableau 15

Members' Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite des députés
Cash Flow of Funds / Variations de la caisse

RECEIPTS/RENTRÉES				PAYMENTS/SORTIES			
Fiscal Year / Exercice financier	Employee Contributions Cotisations de l'employé	Employer Contributions Cotisations de l'employeur	Interest Paid By Province Intérêt payé par la province	Total / Total	Benefits / Prestations	Withdrawals / Retraits	Total / Total
1987	227,463	406,616*	52,889	686,968	686,968	–	686,968
1988	379,605	960,393*	36,170	1,376,168	1,016,822	359,346	1,376,168
1989	218,806	1,062,249*	32,807	1,313,862	1,285,266	28,596	1,313,862
1990	236,021	1,045,704*	41,482	1,323,207	1,316,804	6,043	1,323,207
1991	242,353	1,153,425*	50,730	1,446,508	1,446,508	–	1,446,508

Balance brought forward from March 31, 1986 - $1.00/Solde reporté du 31 mars 1986 - 1 $

Balance of Account at March 31, 1991 - $1.00/Solde au 31 mars 1991 - 1 $

*Includes special contributions made by the Province./*Ce chiffre comprend les cotisations spéciales versées par la province.

The Public Service Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1991 in accordance with Section 24 of the Public Service Superannuation Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 17,708 employees (not including pensioners, who are considered contributors by the Act). Chart 5 illustrates the growth of accounts since 1987.

Employee contributions totalled $34,497,887 and employer contributions, $48,423,539 for a net total of $82,921,426 - an increase of $6,346,747 over 1989-90.

Refunds of contributions were granted to 665 employees - a decrease of 66 over 1989-90. Table 16 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $5,394,102.

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Le présent rapport est soumis pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1991, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

Cotisations

Au cours de la période du présent rapport, 17 708 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ne comprend par les pensionnés considérés comme cotisants en vertu de la loi). L'accroissement des comptes depuis 1987 est indiqué au graphique 5.

Les cotisations des employés se sont élevées à 34 497 887 $ et celles de l'employeur à 48 423 539 $ pour un total net de 82 921 426 $, une augmentation de 6 346 747 $ par rapport à l'année 1989-1990.

Des remboursements de cotisations ont été accordés à 665 employés, une diminution de 66 par rapport à 1989-1990. Le tableau 16 reproduit les statistiques se rapportant aux cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé à des employés quittant la Fonction publique, les transferts à d'autres régimes de pension par entente réciproque et les transferts à d'autres régimes enregistrés de pension ont totalisé 5 394 102 $.

Benefits

Benefits under the act amounted to $45,075,537 - a net increase of $4,134,656 over 1989-90.

In the period April I, 1990 to March 3I, 1991, there were 389 retirements under the act (including disability and survivors' benefits), an increase of 6 over the previous year. During the year, 181 pensions were terminated and, at March 3I, 1991 there were 5,139 pensions in effect. Table 17 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Full pensions with maximum service were granted in 20 cases to contributors age 60 and over with 35 years service. Full pensions with less than maximum service were granted to 126 contributors. These included contributors age 65 with at least 5 years service; age 60 with at least 30 years service; and could have included age 55 with 25 years service and a minimum of one year service as a deputy head. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 75 contributors.

Sixty-three disability pensions (after a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years service) totalled 99. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 20 shows comparative statistics for pensions granted since 1986-87, and Chart 4 shows the growth of pensions since 1986-87.

The Statement of Financial Position and Statement of Activity for Trust Fund No. 4 are shown in Tables 18 and 19, respectively. Table 21 shows comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals for the last five years.

Legislation

During the 1990-91 fiscal year there were no amendments to the Public Service Superannuation Act.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la loi ont atteint les 45 075 537 $, une augmentation nette de 4 134 656 $ par rapport à 1989- 1990.

Au cours de la période du 1er avril 1990 au 31 mars 1991, 389 départs en retraite en vertu de la loi ont été relevés (y compris les prestations d'invalidité et les prestations versées aux survivants), une augmentation de 6 par rapport à l'exercice précédent. Cent quatre-vingt et un comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars 1991, on comptait 5 139 pensions faisant l'objet de versements de prestations. La ventilation des prestations versées à la fin de l'année est illustrée au tableau 17.

Des pensions complètes avec le maximum d'années de service ont été accordées à 20 cotisants de 60 ans et plus comptant 35 années de service. Des pensions complètes, avec état de service inférieur au service maximum ont été accordées à 126 personnes. Ce chiffre inclut les cotisants de 65 ans ayant à leur actif au moins 5 années de service; ceux de 60 ans ayant au moins 30 années de service à leur actif; et aurait pu inclure les personnes de 55 ans qui ont à leur actif 25 années de service avec un minimum d'un an de service à titre d'administrateur ou d'administratrice général(e). Soizante-quinze cotisants ont reçu des pensions réduites pour retraite anticipée, ce type de pension étant accordé aux personnes de 60 ans ayant cinq années de service au moins.

Soixante-trois pensions d'invalidité ont été accordées, après au moins cinq années de service, et le nombre de prestations aux survivants, accordées après au moins cinq années de service, s'est élevé à 99 . Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants de 18 ans et moins, et aux enfants de plus de 18 ans en cas d'invalidité, ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 20 présente des statistiques comparatives pour les pensions accordées depuis 1986-1987 et le graphique 4 indique l'accroissement des pensions versées depuis 1986-1987.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie nº 4 sont présentés aux tableaux 18 et 19 respectivement. Le tableau 21 donne les statistiques comparatives des cotisations, des prestations et des retraits pour les cinq dernières années.

Mesures législatives

Il n'y a eu aucune modification de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics au cours de l'année 1990-1991.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and the three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick Public Service Superannuation Plan and the pension authorities responsible for the administration of the following pension plans were in effect as at March 3l, 1991:

Province of British Columbia Public Service Superannuation Plan
Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (regular employees)
Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (management employees)
Province of Alberta Local Authorities Pension Plan
Province of Alberta University Academic Pension Plan
Province of Saskatchewan Public Service Superannuation Plan (old plan)
Province of Saskatchewan Public Service Employees Superannuation Plan (new plan)
Province of Saskatchewan Power Corporation Superannuation Plan
Province of Manitoba Public Service Superannuation Plan
Province of Manitoba Health Organizations Incorporated Pension Plan
University of Manitoba Pension Plan
Province of Ontario Public Service Superannuation Plan
Province of Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts & Technology Pension Plan
Province of Ontario Hydro Electric Power Commission Pension Plan
Province of Nova Scotia Public Service Superannuation Plan
Province of Prince Edward Island Public Service Superannuation Plan
Province of Prince Edward Island Teachers' Pension Plan
Province of Newfoundland Public Service Superannuation Plan
Memorial University of Newfoundland Pension Plan
Federal Public Service Superannuation Plan
McGill University Pension Plan
Council of Maritime Premiers Pension Plan

Ententes de réciprocité

Une entente réciproque de transfert des pensions intra- provinciale est actuellement en vigueur entre les sept plus importants régimes de pension parrainés par la province du Nouveau-Brunswick, (l'importance du régime de pension étant fonction du nombre des cotisants). De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre le régime de pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et les autorités responsables de l'administration des régimes de retraite suivants sont en vigueur depuis le 31 mars 1991:

Régime de retraite des services publics de la Colombie-Britannique
Régime de retraite des services publics de l'Alberta (permanents)
Régime de retraite des services publics de l'Alberta (cadres)
Régime de retraite des autorités locales de l'Alberta
Régime de pension académique de l'Université de l'Alberta
Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (ancien)
Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (nouveau)
Régime de retraite de la Saskatchewan Power Corporation

Régime de retraite des services publics du Manitoba
Régime de pension incorporé des organismes de santé du Manitoba
Régime de pension de l'Université du Manitoba

Régime de retraite des services publics de l'Ontario
Régime de pension du Conseil des gouverneurs des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario

Régime de pension d'Hydro-Ontario
Régime de retraite des services publics de la Nouvelle-Écosse
Régime de retraite des services publics de l'Île-du-Prince- Édouard
Régime de pension des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard

Régime de retraite des services publics de Terre-Neuve
Régime de pension de l'Université Memorial de Terre-Neuve
Régime de retraite des services publics fédéraux
Régime de pension de l'Université McGill
Régime de pension du Conseil des Premiers ministres

Canadian Broadcasting Corporation Pension Plan
Central Mortgage & Housing Corporation Pension Plan
Canadian National Railway Pension Plan
University of Prince Edward Island Pension Plan
Province of Ontario Institute for Studies in Education
Province of Quebec Public Service
Université de Moncton
Teachers Retirement Allowance Board of Manitoba

des Maritimes
Régime de pension de la Société Radio-Canada
Régime de pension de la Société canadienne d'hypothèques et de logement
Régime de pension du Canadien National
Régime de pension de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
Fonction publique du Québec
Université de Moncton
Teachers Retirement Allowance Board of Manitoba

Table 16 / Tableau 16

Comparative Statistics / Statistiques comparatives
Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Year/Exercice	1987	1988	1989	1990	1991
Number of Accounts*/ Nombre de comptes*	16,570	15,897	15,690	16,826	17,708
Number of Refunds/Nombre de remboursements	598	651	826	731	665
Number of Pensioners at March 31/ Nombre de pensionnés au 31 mars	4,239	4,514	4,720	4,931	5,139
Number of New Pensioners/Nombre de nouveaux pensionnés	376	421	366	383	389
Number of Pensions terminated/ Nombre de pensions terminées	168	146	160	163	181
Pensions paid/Pensions versées	$29 950 411	$33,453,644	$37,172,140	$40,940,881	$45,075,537

Does not include pensioners./ Ne comprend pas les pensionnés.

Table 17 / Tableau 17

Pensions / Pensions
Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1991 / Ventilation des pensions versées au 31 mars 1991

$ Value of Pension Per month / Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male / Hommes	Female / Femmes	Total Pensions / Total
0-500/0 à 500	655	1,933	2,588
500-1000/500 à 1 000	534	756	1,290
1000-1500/1 000 à 1 500	251	286	537
1500-2000/1 500 à 2 000	192	131	323
2000-2500/2 000 à 2 500	113	62	175
2500-3000/2 500 à 3 000	77	34	111
over 3000/Plus de 3 000	87	28	115
Total Number of Pensions/ Nombre total de pensions	1,909	3,230	5,139

Table 18 / Tableau 18

Trust Fund No. 4 / Fonds de fiducie n° 4
Public Service Superannuation Fund / Fonds de pension de retraite dans les services publics

Statement of Financial Position as at March 31, 1991 / Bilan au 31 mars 1991

	1990	1991
Assets/Actif		
Current/À court terme:		
Cash/Encaisse	$ 7,470	$ 2,628,172
Short term deposits (par value $10 274 000)/Dépôts à court terme (valeur nominale de 10 274 000$)	70,972,221	10,221,401
Receivables/Comptes débiteurs:		
Employee contributions/Cotisations des employés	1,274,422	1,205,927
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	4,359,041	4,892,526
Accrued interest/Intérêts courus à recevoir	25,644,167	25,771,177
Other/Autres	8,497	8,497
	102 265 818	44,727,700
Investments at market value/Placements	666,437,376	909,870,689
	$768,703,194	$954,598,389
Liabilities and Fund Equity/Passif et avoir du fonds		
Current liabilities:/Passif à court terme:		
Accounts payable/Comptes créditeurs	570,177	605,579
Fund equity/Avoir du fonds	768,133,017	953,992,810
	$768,703,194	$954,598,389

Table 19 / Tableau 19

Trust Fund No. 4 / Fonds de fiducie n° 4
Statement of Activity for the year ended March 31, 1991 / État des résultats pour l'exercice terminé le 31 mars 1991

Fund equity at the beginning of the year/Avoir du fonds au début de l'exercice		$768,133,017
Add:/Ajouter :		
Bank interest/Intérêts bancaires		96,545
Interest earned on investments/Intérêts gagnés sur placements		91,419,408
Current period increase (decrease) in market value of investments/Augmentation (diminution) de la valeur marchante des investissements pendant la période		62,546,671
Pension contributions/Cotisations au régime de retraite		
Employee/Employés		34,497,887
Employer/Employeur:		
Advisory Council on the Status of Women/Conseil consultatif sur la condition de la femme	$12,486	
Canadian Broadcasting Company/Société Radio Canada	18,251	
Centre Communautaire Sainte-Anne/Centre communautaire Sainte-Anne	10,776	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	7,414	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	10,125	
Regional Development Corporation/Société d'aménagement régional	58,378	
Council of Maritime Premiers/Conseil des Premiers ministres des Maritimes	11,989	
Government of Canada/Gouvernement du Canada	73,168	

Kings Landing Corporation/Société de Kings Landing	29,185	
Legal Aid/Aide juridique	7,488	
New Brunswick Electric Power Commission/Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick	7,008,952	
New Brunswick Extra Mural Hospital/Hôpital extra-mural du Nouveau-Brunswick	9,554	
New Brunswick Housing Corporation/Société d'habitation du Nouveau-Brunswick	451,250	
New Brunswick Liquor Corporation/Société des alcools du Nouveau-Brunswick	738,416	
New Brunswick Museum/Musée du Nouveau-Brunswick	51,050	
New Brunswick Research and Productivity Council/Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau Brunswick	287,930	
Premier's Council on the Status of Disabled Persons/Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées	6,543	
Province of Alberta/Province de l'Alberta	46,175	
Province of New Brunswick/Province du Nouveau-Brunswick	34,672,073	
Province of Nova Scotia/Province de la Nouvelle-Écosse	21,080	
Université de Moncton	53,830	
University of New Brunswick/Université du Nouveau-Brunswick	3,840,972	
Workers' Compensation Board/Commission des accidents du travail	582,725	
Maritime Forestry Complex/Complexe forestier des Maritimes	18,750	
New Brunswick Board of Commissioners of Public Utilities/Commission des entreprises de services publics du Nouveau-Brunswick	5,209	
Province of Quebec/Province de Québec	3,695	
Montreal Trust/Trust Montréal	25,065	
Ontario Hydro/Hydro Ontario	43,364	
Province of Manitoba/Province de Manitoba	73,783	
Province of Ontario/Province de l'Ontario	43,573	
University of Toronto/Université de Toronto	200,290	48,423,539
		236,984,050
Deduct:/Déduire :		
Pensions/Pensions		45,075,537
Refunds to employees:/Remboursements aux employés		
Contributions/Cotisations		3,310,316
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		562,970
Transfers under reciprocal agreements:/Transferts en vertu d'ententes de réciprocité		
Employee contributions/Cotisations des employés		404,879
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		355,529
Transfers under reciprocal agreements:/Transferts en vertu d'ententes de réciprocité		
Employer contributions/Cotisations de l'employeur		404,879
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		355,529
Miscellaneous expenses/Dépenses diverses		654,618
		51,124,257
Fund equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice		$953,992,810

Table 20 / Tableau 20

Public Service Pensions Granted / Pensions accordées dans les services publics
For the year ended March 31, 1991 / Pour l'exercice terminé le 31 mars 1991

	1987	1988	1989	1990	1991	Average Pension granted during fiscal year Moyenne des pensions versées durant l'exercice
Full pension (maximum service)/ Pension complète (service maximum)	21	40	33	34	20	$2327
Full pension (less than maximum service)/ Pension complète (service inférieur au maximum)	123	137	99	121	126	$1120
Disability pension/Pension d'invalidité	60	56	57	51	63	$541
Early retirement (actuarially reduced)/Retraite anticipée (actuariellement réduite)	49	81	71	80	75	$764
Survivor Benefits/Prestations versées aux survivants	105	107	106	95	99	$468
Special early retirement program/Programme spécial de retraite anticipée	18	–	–	2	6	$1941
Total	376	421	366	383	389	weighted average monthly pension granted $866 Moyenne pondérée 866 $ par mois

Table 21 / Tableau 21

Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Cash flow of funds at March 31, 1991 / Variations de la caisse au 31 mars 1991

	Receipts/Rentrées				Payments/Sorties			
Fiscal Year / Exercice financier	Employee Contributions / Cotisations de l'employé	Employer Contributions / Cotisations de l'employeur	Miscellaneous* / Divers*	Total / Total	Benefits / Prestations	Withdrawals / Retraits	Total / Total	Excess of Receipts over Payments / Excédent des rentrées sur les sorties
1987	24,928,865	24,908,775	53,334,018	105,171,658	29,950,411	3,340,986	33,291,397	71,880,261
1988	27,429,185	27,384,618	61,704,221	116,518,024	33,453,644	4,432,996	37,886,640	78,631,384
1989	28,850,372	28,627,216	67,975,734	125,453,322	37,172,140	6,171,181	43,343,321	82,110,001
1990	31,420,390	45,154,289	81,444,909	158,019,588	40,940,881	6,427,136	47,369,017	110,650,571
1991	34,497,887	48,423,539	154,062,624	236,984,050	45,075,537	6,048,720	51,124,257	185,859,793

*Investment Income/*Revenu de placements

Chart 4 / *Graphique 4*

Public Service Superannuation Act
at March 31

Loi sur la pension de retraite dans les services publics
au 31 mars

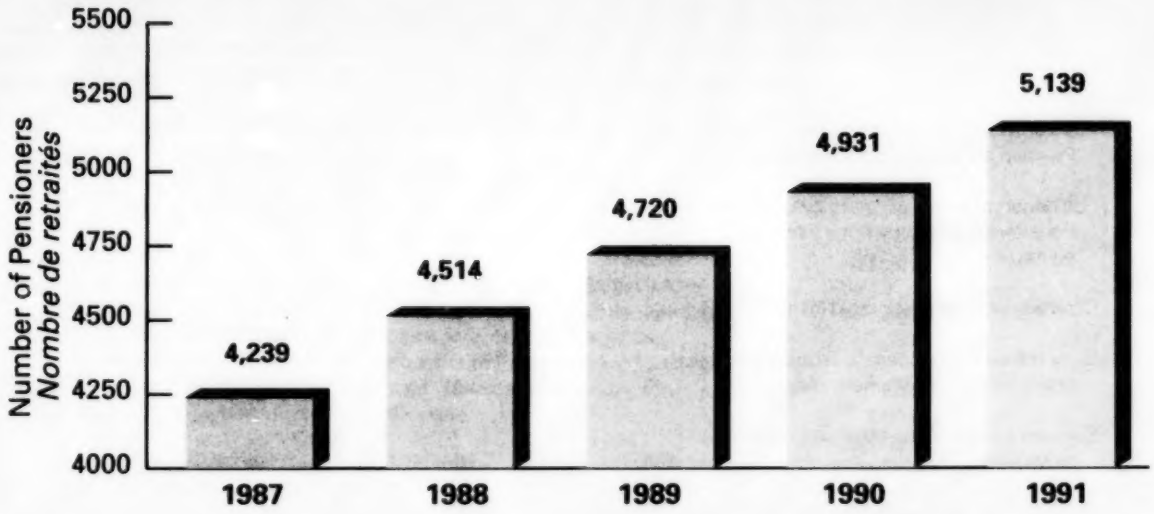
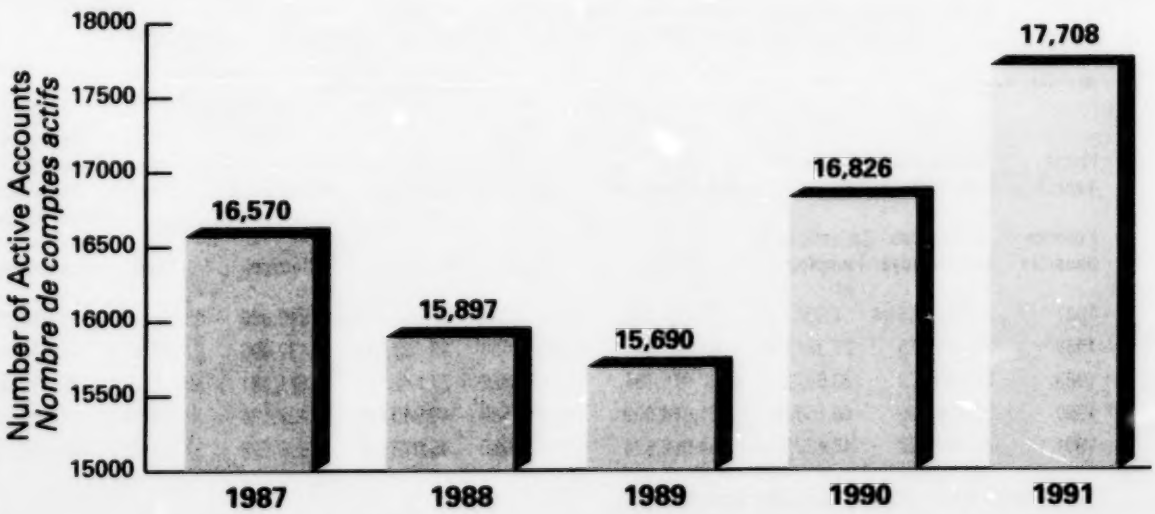


Chart 5 / *Graphique 5*

Public Service Superannuation Act
at March 31

Loi sur la pension de retraite dans les services publics
au 31 mars



The Teachers' Pension Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1991 in accordance with Section 24 of the Teachers' Pension Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 9,281 employees (excluding pensioners) - 241 accounts above 1989-90. Chart 7 illustrates the growth of accounts since 1987.

Employee contributions totalled $24,423,903. Employer contributions totalled $51,982,770. This gave a combined contribution of $76,406,673 for the 1990-91 fiscal year.

Refunds of contributions were granted to 146 former employees - a decrease of 2 from 1989-90. Table 24 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds, interest to employees leaving service and refunds of excess contributions totalled $1,001,251 - a decrease of $44,784 over 1989-90. Transfers to other pension authorities by reciprocal agreements amounted to $1,289,946.

Benefits

The Teachers' Pension Act provides for the payment of pensions to retired teachers and, under certain circumstances, to their dependents. The act also provides for refunds of contributions under certain conditions. All pension payments and refunds were paid out of the Consolidated Fund until April 1, 1989. At that point in time the assets of the Teachers' Pension Fund, established in the fiscal year ended 31 March 1976, equalled those of the Public Service Superannuation Fund. Legislation now permits payments to be made from the Teachers Pension Trust Fund.

Benefits paid under the act amounted to $46,625,268 - $5,330,778 over 1989-90.

During the fiscal year there were 242 retirements (including disability and survivors' benefits) under the act - an increase of 50. One hundred pensions were terminated, and, at March 31, there were 3251 pensions in effect. Table 25 gives a breakdown of salary ranges for the year.

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Le présent rapport est soumis pour l'exercice terminé le 31 mars 1991, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 9 281 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend pas les pensionnés), une augmentation de 241 comptes par rapport à 1989-1990. Le graphique 7 indique l'accroissement des comptes depuis 1987.

Les cotisations des employés se sont élevées à 24 423 903 $ et celles de l'employeur à 51 982 770 $, pour un total de 76 406 673 $ au cours de l'exercice financier 1990-1991.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 146 anciens ou anciennes employé(e)s, une diminution de 2 par rapport à 1989-1990. Le tableau 24 réunit des statistiques portant sur les cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service, et les remboursements de cotisations payées en trop ont totalisé 1 001 251 $, soit 44 784 $ moins que durant l'exercice 1989-1990. Les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité se sont élevés à 1 289 946 $.

Prestations

La Loi sur la pension de retraite des enseignants prévoit le paiement de pensions aux enseignants et enseignantes qui ont pris leur retraite et, dans certains cas, aux personnes à leur charge. La loi prévoit aussi le remboursement des cotisations dans certains cas. Les paiements au titre des pensions et les remboursements furent imputés au Fonds consolidé jusqu'au 1er avril 1989. À ce moment-là, l'actif de la Caisse de retraite des enseignants, établie durant l'exercice financier terminé le 31 mars 1976, était égal à celui de la caisse de retraite des employés des services publics. La loi autorise maintenant les paiements à être faits à partir du Fonds de fiducie de retraite des enseignants.

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants se sont élevées à 46 625 268 $, une augmentation de 5 330 778 $ par rapport à 1989-1990.

Entre le 1er avril 1990 et le 31 mars 1991, il y a eu 242 départs en retraite (y compris les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants), en vertu de la loi, soit une augmentation de 50. Cent comptes de pensions ont été fermés et, au 31 mars, 3 251 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le Tableau 25 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'exercice.

Full pensions with maximum service were granted in 87 cases. These included contributors with 35 years of pensionable service. Full pensions with less than maximum service were granted to 77 contributors. These included contributors at age 60 with at least 20 years service, contributors at age 65 with at least 5 years service, contributors with acceptable war service retiring after age 50 with at least 25 years service and contributors with any combination of age plus service totalling 90. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 17 contributors.

Thirty-two disability pensions (with a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years of service) totalled 29. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 26 shows benefits and pensions granted since 1986-1987. Chart 6 shows the growth of pensions since 1986-1987.

Legislation

During the 1990-91 fiscal year there were no amendments to the Teachers Pension Act.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick and the parties listed below were in effect as at March 31, 1991:

Government of Prince Edward Island
Government of Nova Scotia
Government of Quebec
Government of Ontario
Government of Manitoba
Government of Saskatchewan
Government of Alberta
Holland College
Government of Canada Public Service
Superannuation Act
Government of Newfoundland

Quatre-vingt sept pensions complètes avec le maximum de service ont été accordées. Celles-ci comprennent tout cotisant ayant à son actif 35 années de service ouvrant droit à pension. Soixante dix-sept pensions complètes avec service inférieur au maximum ont été accordées. Il s'agit ici de cotisants âgés de 60 ans et ayant à leur actif au moins 20 années de service, de cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, de cotisants ayant à leur actif des services de guerre acceptables prenant leur retraite à l'âge de 50 ans et comptant au moins 25 années de service et enfin de cotisants dont l'âge et les années de service équivalent à 90. Des pensions réduites pour retraite anticipée (à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins) ont été accordées à 17 cotisants.

Trente-deux pensions d'invalidité (après cinq années de service au moins) ont été accordées et le nombre des pensions versées aux survivants (après cinq années de service au moins) s'est élevé à 29. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans (et plus, en cas d'invalidité) ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 26 présente des statistiques comparatives sur les pensions et les prestations accordées depuis 1986-1987. Le graphique 6 illustre l'accroissement des pensions depuis 1986-1987.

Mesures législatives

Au cours de l'année fiscale 1990-1991, il n'y a eu aucune modification à la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Ententes de réciprocité

Une entente intra-provinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre la province du Nouveau-Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 mars 1991:

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Gouvernement du Québec
Gouvernement de l'Ontario
Gouvernement du Manitoba
Gouvernement de la Saskatchewan
Gouvernement de l'Alberta
Collège Holland
Loi sur la pension de la Fonction publique du
Gouvernement canadien
Gouvernement de Terre-Neuve

Table 22 / Tableau 22

Trust Fund No. 7 / Fonds de fiducie no 7
Statement of Financial Position as at March 31, 1991 /
Bilan au 31 mars 1991

	1990	1991
Assets/Actif		
Current:/À court terme:		
Cash/Encaisse	$ 4,498	$ 70,904
Short term deposits (par value $8,510,000)/Dépôts à court terme (valeur nominale de 8 510 000 $)	66,930,462	8,439,537
Receivables/Comptes débiteurs		
Employee contributions/Cotisations des employés	1,999,026	2,130,391
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	4,707,831	4,003,220
Accrued interest/Intérêts courus à recevoir	25,119,339	25,767,551
Other/Autres	74,907	–
	98,836,063	40,411,603
Investments at market value/Placements	680,043,971	922,476,148
	$ 778,880,034	$ 962,887,751
Liabilities and Fund Equity/Passif et avoir du fonds		
Current liabilities:/Passif à court terme :		
Accounts payable/Comptes créditeurs	$ 77,626	$ 417,394
Fund equity/Avoir du fonds	778,802,408	962,470,357
	$ 778,880,034	$ 962,887,751

Table 23 / Tableau 23

Trust Fund No. 7 / Fonds de fiducie nº 7
Statement of Activity for the year ended March 31, 1991 /
État des résultats pour l'exercice terminé le 31 mars 1991

Fund equity at beginning of year/Avoir du fonds au début de l'exercice		$778,802,408
Add:/Ajouter :		
Bank interest/Intérêts bancaires		37,841
Interest earned on investments/Intérêts réalisés sur placements		92,010,152
Current period increase (decrease) in market value of investments/ Augmentation (diminution) de la valeur marchande des investissements pendant la période		64,479,265
Pension contributions/Cotisations au régime de retraite:		
Employee/Employés		24,423,903
Employer:/Employeurs:		
Atlantic Province Resource Centre for the Hearing Handicapped/Centre de ressources des provinces atlantiques pour les handicapés de l'ouie	$ 24,468	
Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick	16,658	
New Brunswick Teachers' Association	47,442	
New Brunswick Teachers' Federation/Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick	12,826	
Government of Canada/Gouvernment du Canada	4,024	
Province of Alberta/Province de l'Alberta	48,056	
Province of New Brunswick/Province du Nouveau-Brunswick	51,523,645	

Province of Newfoundland & Labrador/Province de Terre-Neuve et du Labrador	37,737	
Province of Manitoba/Province du Manitoba	12,636	
Province of Nova Scotia/Province de la Nouvelle-Écosse	92,958	
Province of Ontario/Province de l'Ontario	48,855	
Province of Prince Edward Island/Province de l'Île-du-Prince-Édouard	5,947	
Province of Quebec/Province du Québec	69,376	
Province of Saskatchewan/Province de Saskatchewan	491	
Université de Moncton	4,312	
University of New Brunswick/Université du Nouveau-Brunswick	24,088	
Sir Frederick Fraser School/École Sir Frederick Fraser	9,251	
		51,982,770
		232,933,931
Deduct/Déduire :		
Pensions/Pensions		46,625,268
Refunds to employees/Remboursements aux employés		
Contributions/Cotisations		793,015
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		208,236
Transfers under reciprocal agreements/Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
Employee contributions/Cotisations des employés		203,689
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		476,407
Transfers under reciprocal agreements/Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
Employer contributions/Cotisations de l'employeur		168,291
Interest thereon/Intérêts sur cotisations		441,559
Miscellaneous expenses/Dépenses diverses		349,517
		49,265,982
Fund equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice		$962,470,357

Table 24 / Tableau 24

Comparative Statistics / Statistiques comparatives
Teachers' Pension Act / Loi sur la pension de retraite des enseignants

Year/Exercice	1987	1988	1989	1990	1991
Number of Active Accounts at March 31/Nombre de comptes actifs au 31 mars	8,440	8,649	8,494	9,040	9,281
Number of New Accounts/Nombre de nouveaux comptes	501	525	169	886	629
Number of Refunds to former employees/ Nombre de remboursements aux anciens employés	142	121	168	148	146
Number of Pensioners at March 31/ Nombre de pensionnés au 31 mars	2,827	2,938	3,006	3,109	3,251
Number of New Pensioners during year/ Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'exercice	190	195	156	192	242
Number of Pensions terminated during year/ Nombre de pensions terminées au cours de l'exercice	90	84	88	92	100
Pensions paid/Pensions versées	$29,800,363	$33,550,939	$37,011,350	$41,294,490	$46,625,268

Table 25 / Tableau 25

Pensions / Pensions
Teachers' Pension Act / Loi sur la pension de retraite des enseignants
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1991 / Récapitulation des pensions versées au 31 mars 1991

$ Value of Pension per Month Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male Hommes	Female Femmes	Number of Pensions Nombre total de pensions
0-500/0 à 500	97	499	596
500-1000/500 à 1 000	58	913	971
1000-1500/1 000 à 1 500	41	476	517
1500-2000/1 500 à 2 000	42	403	445
2000-2500/2 000 à 2 500	103	382	485
2500-3000/2 500 à 3 000	97	75	172
over 3000/Plus de 3 000	48	17	65
Total Number of Pensions/ Nombre total de pensions	486	2,765	3,251

Table 26 / Tableau 26

Teachers Pensions Granted / Pensions accordées aux enseignants
For the year ended March 31, 1991 / Pour l'exercice terminé le 31 mars 1991

	1987	1988	1989	1990	1991	Average Pension granted during fiscal year Moyenne des pensions versées durant l'exercice 1990-1991
Full Pension (Maximum Service)/ Pension complète (service maximum)	54	59	47	51	87	$2,358
Full Pension (Less than Maximum Service)/ Pension complète (service inférieur au maximum)	70	63	55	69	77	$1,991
Disability Pension/Pension d'invalidité	19	34	16	25	32	$1,086
Early Retirement (Actuarially Reduced)/Retraite anticipée (actuariellement réduite)	14	11	19	13	17	$817
Survivor's Benefits/Prestations versées aux survivants	34	28	19	34	29	$564
Total	191	195	156	192	242	weighted average pension granted $1,750 per month Moyenne pondérée 1 750 $ par mois

Chart 6 / *Graphique 6*

Teacher's Pension Act
at March 31

Loi sur la pension de retraite des enseignants
au 31 mars

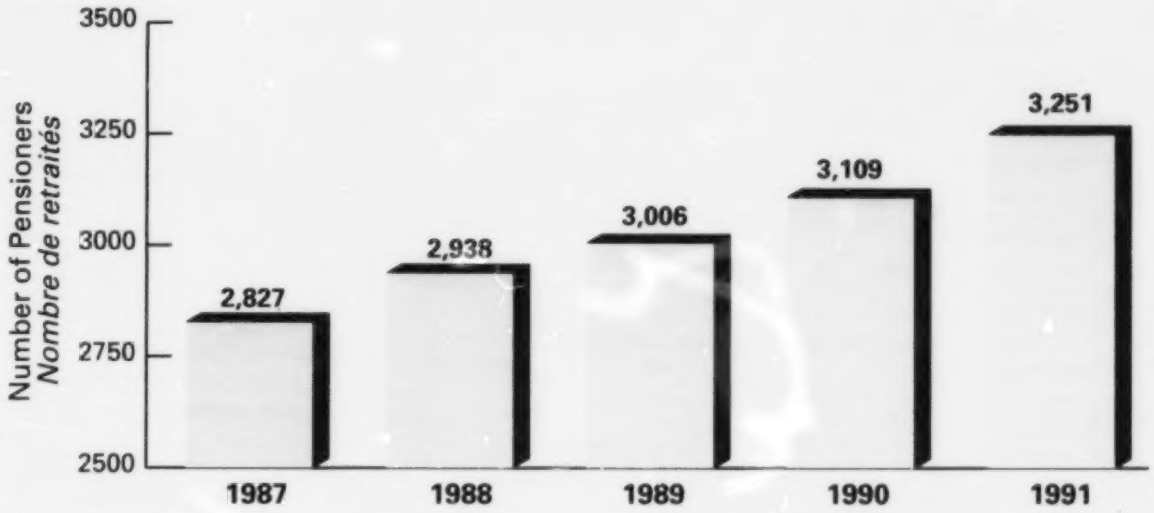
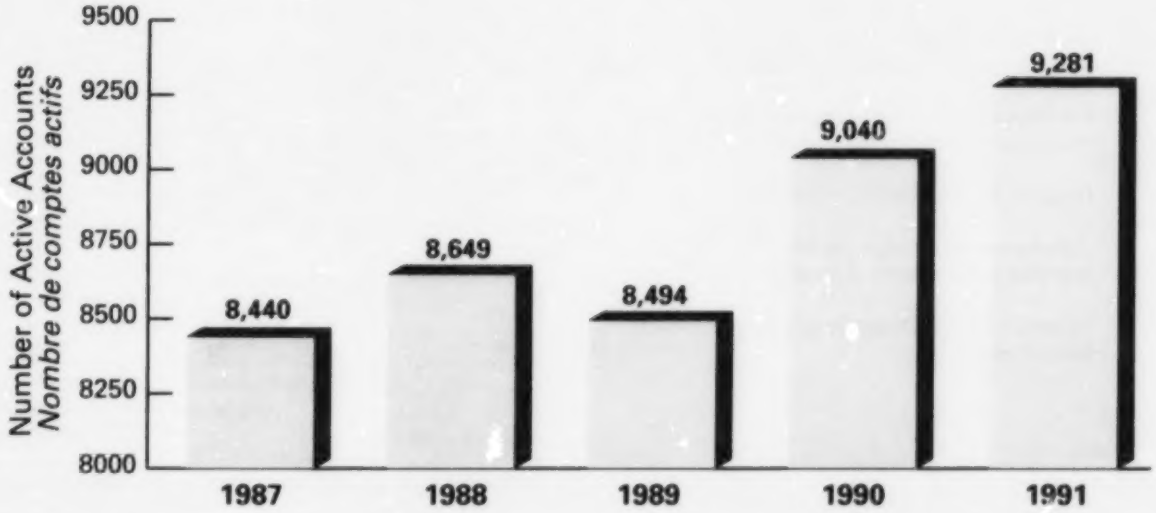


Chart 7 / *Graphique 7*

Teacher's Pension Act
at March 31

Loi sur la pension de retraite des enseignants
au 31 mars



Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals

This report is submitted for the year ended December 3l, 1990.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 4,911 employees (excluding pensioners).

Employee contributions totalled $5,535,851. Employer contributions totalled $5,532,500. This gave a combined contribution of $11,068,351- a net increase of $742,223 over 1989.

Refunds of contributions were granted to 275 former employees.

Withdrawals, including refunds, interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $1,260,160.

Benefits

Benefits paid under the plan amounted to $957,706 - $191,828 over 1989.

In the period January 1, 1990 to December 31, 1990 there were 25 retirements (including survivors' benefits) under the plan. Three pensions were terminated, and, at December 3l, there were 230 pensions in effect. Table 29 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Full pensions with a guarantee of 5 years and life were granted in 24 cases. A full pension was granted in one case with a guarantee of 10 years and life.

Table 31 summarizes the activities of the Pension Fund for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals for the 1990 year.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Le présent rapport est soumis pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 4 911 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend par les pensionnés).

Les cotisations des employés se sont élevées à 5 535 851 $ et celles de l'employeur à 5 532 500 $, pour un total de 11 068 351 $- une augmentation de 742 223 $ par rapport à 1989.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 275 anciens ou anciennes employé(e)s.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service et les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité s'élevaient à 1 260 160 $.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur le régime se sont élevées à 957 706 $, une augmentation de 191 828 $ par rapport à 1989.

Entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1990, il y a eu 25 départs en retraite (y compris les prestations aux survivants) en vertu du régime. Trois comptes de pensions ont été fermés et, au 31 décembre, 230 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le Tableau 29 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'exercice.

Une pension complète avec garantie de cinq ans et la vie a été accordée dans 24 cas, et dans un cas on a accordé une pension complète avec garantie de dix ans et la vie.

On trouve le sommaire des activités du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick au tableau 31.

Ententes de réciprocité

Une entente intra-provinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

Reciprocal pension transfer agreements between the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals and the parties listed below were in effect as at December 31, 1990:

Ontario Hospital Association
Nova Scotia Association of Health Organizations
Quebec Pension Plan

Table 27

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

Cash Flow of Funds at December 31, 1990

Employee contributions	$ 5,535,851
Employer contributions	5,532,500
Investment income and miscellaneous	6,561,998
Total	$17,630,349
Benefits	$ 957,706
Other disbursements	437,567
Withdrawals	1,260,160
Total	$ 2,655,433
Excess of receipts over payments	$14,974,916

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre le Régime de Pension de Certains Employés Syndiqués des Hôpitaux du Nouveau-Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 decembre 1990:

Ontario Hospital Association
Nova Scotia Association of Health Organization
Régime de rentes du Québec

Tableau 27

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Variations de la caisse au 31 décembre 1990

Cotisations des employés	5 535 851 $
Cotisations de l'employeur	5 532 500
Revenus de placements et divers	6 561 998
Total	17 630 349$
Prestations	957 706
Autres débours	437 567
Retraits	1 260 160
Total	2 655 433 $
Excédent des rentrées de fonds par rapport aux sorties	14 974 916 $

Table 28

Statistics
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

Year	1990
Number of accounts at December 31	4,911
Number of refunds to former employees	275
Number of pensioners at December 31	230
Number of new pensioners during year	25
Number of pensions terminated during year	3
Pensions paid	$957,706

Tableau 28

Statistiques
Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Exercice	1990
Nombre de comptes au 31 décembre	4,911
Nombre de remboursements aux anciens employés	275
Nombre de pensionnés au 31 mars	230
Nombre de nouveaux pensionnés durant année	25
Nombre de pensions terminées durant l'année	3
Pensions versées	957 706 $

Table 29 / Tableau 29

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals / Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Summary of Pensions being paid as at December 31, 1990 / Ventilation des pensions versées au 31 décembre 1990

$ Value of Pension per Month / Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male / Hommes	Female / Femmes	Number of Pensions / Nombre total de pensions
0-500/0 à 500	3	183	186
500-1000/500 à 1 000	3	38	41
1000-1500/1 000 à 1 500	0	3	3
Total Number of Pensions/ Nombre total de pensions	6	224	230

Table 30 / Tableau 30

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Pensions Granted / Pensions accordées
For the Year Ended December 31, 1990 / Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

	1990	Average pension granted during year / Moyenne des pensions versées durant l'exercice financier
Guaranteed 5 years & life/Garantie de 5 ans et la vie	24	$482
Guaranteed 10 years & life/Garantie de 10 ans et la vie	1	$421
Total	25	weighted average pension granted $480 per month / moyenne pondérée 480 $ par mois

Table 31 / Tableau 31

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension des certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Statement of Activity / État des résultats
For the year ended December 31, 1990 / Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

	Year to date / Cumul annuel
Total assets at cost, beginning of period/Actif total au coût, début de l'exercice	$113,982,901.76
Additions:/Ajouts :	
Contributions/Cotisations	11,068,351.27
Other receipts/Autres rentrées	11,207,526.73
Investment Income/Revenus de placements	8,251,774.70
Realized profit (loss)/Gains matérialisés (perte)	(1,106,119.08)
Total additions/Total des ajouts	29,421,533.62
Deductions:/Déductions:	
Benefit payments/Versements de prestations	2,217,866.09
Other disbursements/Autres débours	11,236,229.94
Expenses/Frais	437,566.78
Total deductions/Total des déductions	13,891,662.81
Total assets at cost, end of period/Actif total au coût, fin de l'exercice	129,512,772.57
Unrealized appreciation/depreciation/Appréciation/dépréciation non matérialisée	(554,954.23)
Total assets at market, end of period/Actif total à la valeur du marché, fin de l'exercice	$128,957,818.34

Pension Plan for CUPE Employees of N. B. Hospitals

This report is submitted for the year ended December 3l, 1990.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 4,468 employees (excluding pensioners).

Employee contributions totalled $3,861,557. Employer contributions totalled $3,051,457. This gave a combined contribution of $6,913,014 a net increase of $120,573 over 1989.

Refunds of contributions were granted to 221 former employees.

Withdrawals, including refunds, interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $1,317,635.

During the year there was a distribution of pension fund surplus to employees, under the terms of a collective agreement signed in 1990, in the amount of $4,602,596. Under the terms of the agreement the employer was allowed to withdraw seventy percent of the actuarial surplus determined as of January 1, 1990 from which the $4,602,596 was to be paid. The province has not yet withdrawn its share of the surplus. The remaining 30% of the surplus remains in the plan fund and will be used to cover plan improvements as determined by the pension committee.

Benefits

Benefits paid under the plan amounted to $1,784,793 during the year.

In the period January 1, 1990 to December 31, 1990 there were 93 retirements (including survivors' benefits) under the plan. Twelve pensions were terminated, and, at December 3l there were 755 pensions in effect. Table 34 gives a breakdown of pension ranges for the year.

A full pension (life only- no guarantee period) was granted in 1 case during the year. Normal pensions guaranteed 5 years and life were granted in 86 cases and guaranteed 10 years and life were granted in 4 cases. One pension was granted with joint life and survivor 2/3 and one survivor pension was granted under the guarantee period for a total of 93 new pensions granted in the year.

Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Le présent rapport est soumis pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 4 468 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend par les pensionnés).

Les cotisations des employés se sont élevées à 3 861 557 $ et celles de l'employeur à 3 051 457 $, pour un total de 6 913 014 $ une augmentation de 120 573 $ par rapport à 1989.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 221 anciens ou anciennes employé(e)s.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé aux employés quittant le service et les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité, s'élevaient à 1 317 635 $.

Au cours de l'année, on a distribué aux employés un surplus du fonds de pension de 4 602 596 $, aux termes de la convention collective signée en 1990. En vertu de cette convention, l'employeur était autorisé à prélever soixante-dix pour cent de l'excédent actuariel comptabilisé en date du 1er janvier 1990, surplus à partir duquel le montant de 4 602 596 $ devait être versé. La province n'a toujours pas retiré sa part de l'excédent. Le trente pour cent restant de l'excédent demeure dans le fonds et servira à financer les améliorations au régime proposées par le comité qui administre le fonds.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur le régime se sont élevées à 1 784 793 au cours de l'année.

Entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1990, il y a eu 93 départs en retraite (y compris les prestations aux survivants) en vertu du régime. Douze comptes de pensions ont été fermés et, au 31 décembre, 755 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le Tableau 34 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'exercice.

Une pension complète (viagère seulement - sans période de garantie) a été accordée dans un cas. Des pensions régulières avec garanties de cinq ans et la vie (du cotisant) ont été accordées dans 86 cas, tandis qu'on a accordé des pensions avec garantie de dix ans et la vie (du cotisant) dans quatre cas. On a également accordé une pension réversible aux deux tiers ainsi qu'une pension de conjoint survivant pour la période de garantie. Au total, 93 nouvelles pensions ont donc été accordées cette année.

The Statement of Financial Position and Statement of Activity for Trust Fund 26 are shown in Tables 36 and 37, respectively.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals and the parties listed below were in effect as at December 3l, 1990:

Ontario Hospital Association
Government of Canada

Table 32

Pension Plan for Cupe Employees of New Brunswick Hospitals

Cash Flow of Funds at December 31, 1990

Employee contributions	$ 3,861,557
Employer contributions	3,051,457
Investment income and miscellaneous	4,088,687
Total	$11,001,701
Benefits and withdrawals	8,037,974*
Total	$ 8,037,974
Excess of contributions over withdrawals	$ 2,963,727

*Includes distribution of surplus of $4,602,596 to plan members.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie n 26 sont présentés aux tableaux 36 et 37 respectivement.

Ententes de réciprocité

Une entente intra-provinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre la Régime de Pension des Employés du SCFP des Hôpitaux du Nouveau Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 december 1990:

Ontario Hospital Association
Gouvernement du Canada

Tableau 32

Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Variations de la caisse au 31 décembre 1990

Cotisations des employés	3 861 557 $
Cotisations de l'employeur	3 051 457
Revenus de placements et divers	4 088 687
Total	11 001 701 $
Prestations et retraits	8 037 974*
Total	8 037 974 $
Excédent des rentrées de fonds par rapport aux sorties	2 963 727 $

*Inclut la distribution du surplus de 4 602 596 $ aux membres du régime.

Table 33

Statistics
Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals

Year	1990
Number of Accounts at December 31	4,468
Number of Refunds	221
Number of Pensioners at December 31	755
Number of New Pensioners	93
Number of Pensions terminated	12
Pensions paid	$1,784,793

Tableau 33

Statistiques
Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Exercice	1990
Nombre de comptes au 31 décembre	4 468
Nombre de remboursements	221
Nombre de pensionnés au 31 décembre	755
Nombre de nouveaux pensionnés	93
Nombre de pensions terminées	12
Pensions versées	1 784 793 $

Table 34 / Tableau 34

Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals / Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Summary of Pensions being paid as at December 31, 1990 / Ventilation des pensions versées au 31 décembre 1990

$ Value of Pension per Month / Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male / Hommes	Female / Femmes	Number of Pensions / Nombre total de pensions
0-500/0 à 500	152	602	754
500-1000/500 à 1 000	1	0	1
Total Number of Pensions/ Nombre total de pensions	153	602	755

Tableau 35

Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals / Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Pensions Granted / Pensions accordées
For the Year Ended December 31, 1990 / Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

	1990	Average pension granted during year / Moyenne des pensions versées durant l'exercice financier
Pension (life only)/Pension (viagère seulement)	1	$243
Normal Pension 5 years & life/Garantie de 5 ans et la vie	86	$260
Normal Pension 10 years & life/Garantie de 10 ans et la vie	4	$145
Joint and last survivor/Pension réversible	1	$303
Survivor Pension/Pension de conjoint survivant	1	$359
Total	93	weighted average pension granted $257 per month / moyenne pondérée 257 $ par mois

Table 36 / Tableau 36

Trust Fund No. 26 / Fonds en fiducie 26
Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Statement of Financial Position as at December 31, 1990 / Bilan au 31 décembre 1990

Assets/Actif	**1989**	**1990**
Current:/A court terme:		
Cash/Encaisse	$ 61,023	$ 28,582
Short term deposits (par value $10,724,000)/Dépôts à court terme (valeur nominale de 10 724 000$)	16,765,386	10,388,654
Accounts receivable/Débiteurs		
Employee contributions/Cotisations de pensions employés	333,149	427,484
Employer contributions/Cotisations de pensions employeurs	250,582	337,712
Accrued investment income/Revenue de placements à recevoir	1,269,974	1,934,623
Other/Autres	–	89,284
Prepaid expenses/Frais payés d'avance	–	193,587
	18,680,114	13,399,926
Investments at market value/Placements à la valeur marchande	102,120,317	110,487,260
	$120,800,431	$123,887,186
Liabilities and Fund Equity/Passif et avoir du fonds		
Current liabilities:/Passif à court terme:		
Accounts payable/Comptes créditeurs	$ 18,397	$ 141,425
Fund equity/Avoir du fonds	120,782,034	123,745,761
	$120,800,431	$123,887,186

Table 37 / Tableau 37

Trust Fund No. 26 / Fonds en fiducie 26

Statement of Activity / État des résultats
For the year ended December 31, 1990 / pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

Fund equity at the beginning of the year/Avoir du fonds au début de l'exercice	$120,782,034
Add:/Ajouter:	
Investment income/Revenu de placements	9,477,107
Bank interest/Intérêts bancaires	20,822
Current period increase (decrease) in market value of investments/ Augmentation (diminution) de la valeur marchande des investissements pendant la période à l'étude	(5,409,242)
Pension contributions/Cotisations au régime de retraite-	
Employee/Employés	3,861,557
Employer/Employeur	3,051,457
	11,001,701
Deduct/Déduire:	
Pensions and refunds/Pensions et remboursements	3,102,428
Withdrawal of surplus by employer/Retrait de l'excédent par l'employeur	4,602,596
Administration/Administration	91,347
Professional fees/Honoraires professionnels	241,603
	8,037,974
Fund equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice	$123,745,761

Pension Plan for Management Employees of N. B. Hospitals

This report is submitted for the year ended December 3l, 1990.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 743 employees (excluding pensioners).

Employee contributions totalled $1,928,375. Employer contributions totalled $2,164,707. This gave a combined contribution of $4,093,082- a net increase of $480,495 over 1989.

Refunds of contributions were granted to 29 former employees.

Withdrawals, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $303,837.

Benefits

Benefits paid under the plan amounted to $553,082 during the year.

In the period January 1, 1990 to December 31, 1990 there were 13 retirements (including survivors' benefits) under the plan. One pension was terminated, and, at December 3l, 1990 there were 106 pensions in effect. Table 41 gives a breakdown of pension ranges at year end.

The Statement of Financial Position and Statement of Activity for Trust Fund 27 are shown in tables 42 and 43 respectively. Table 38 summarizes the statistics on contributions, benefits and withdrawals during 1990.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals and the parties listed below were in effect as at December 3l, 1990:

Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Le présent rapport est soumis pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 743 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend par les pensionnés).

Les cotisations des employés se sont élevées à 1 928 375$ et celles de l'employeur à 2 164 707 $, pour un total de 4 093 082 $- une augmentation de 480 495 $ par rapport à 1989.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 29 anciens ou anciennes employé(e)s.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé aux employés quittant le service et les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité, s'élevaient à 303 837 $.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur le régime se sont élevées à 553 082 $ au cours de l'année.

Entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1990, il y a eu 13 départs en retraite (y compris les prestations aux survivants) en vertu du régime. Un compte de pensions a été fermé et, au 31 décembre, 106 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. La ventilation des pensions versées à la fin de l'année est illustrée au tableau 41.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie nº 27 sont présentés aux tableaux 42 et 43 respectivement. Le tableau 38 fournit le sommaire des statistiques relatives aux cotisations, aux prestations et aux retraits pour l'année 1990.

Ententes de réciprocité

Une entente intra-provinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre la province du Nouveau-Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 december 1990:

Federal Public Service Superannuation Plan
Hospital and Health Services Commission P.E.I.
Province of Quebec
Manitoba Health Organizations Inc.
Trustees of the University of Manitoba Pension Plan
Newfoundland Public Service
Ontario Hospital Association
Province of Saskatchewan Health Care Association
University of Saskatchewan
University of Ottawa

Table 38

Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals

Cash Flow of Funds at December 31, 1990

Employee contributions	$1,928,375
Employer contributions	2,164,707
Investment income and miscellaneous	1,854,427
Total	$5,947,509
Benefits	$ 553,082
Withdrawals	450,672
Total	$1,003,754
Excess of receipts over payments	$4,943,755

Table 39

Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals

Statistics

Year	**1990**
Number of accounts at December 31	743
Number of refunds	29
Number of pensioners at December 31	106
Number of new pensioners	13
Number of pensions terminated	1
Pensions paid	$553,082

Régime de pension de la fonction publique du Gouvernement canadien
Hospital and Health Services Commission P.E.I.
Province de Québec
Manitoba Health Organizations Inc.
Trustees of the University of Manitoba Pension Plan
Fonction publique de Terre-Neuve
Ontario Hospital Asssociation
Province of Saskatchewan Health Care Asssociation
University of Saskatchewan
Université d'Ottawa

Tableau 38

Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Variations de la caisse au 31 décembre 1990

Cotisations des employés	1 928 375 $
Cotisations de l'employeur	2 164 707
Revenus de placements et divers	1 854 427
Total	5 947 509 $
Prestations	553 082
Retraits	450 672
Total	1 003 754 $
Excédent des rentrées de fonds par rapport aux sorties	4,943,755 $

Tableau 39

Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Statistiques

Exercice	**1990**
Nombre de compte au 31 décembre	743
Nombre de remboursements	29
Nombre de pensionnés au 31 décembre	106
Nombre de nouveaux pensionnés	13
Nombre de pensions terminées	1
Pensions versées	553 082 $

Table 40 / Tableau 40

Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Pensions Granted / Pensions accordées
For the Year Ended December 31, 1991 / Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

	1990	Average pension granted during year / Moyenne des pensions versées durant l'exercice financier
Normal pension/Pension régulière	11	$ 410
Guaranteed 5 years & life/Garantie de 5 ans et la vie	1	$1350
Survivors benefits/Prestations de conjoint survivant	1	$ 675
Total	13	weighted average pension granted $530 per month / moyenne pondérée 530 $ par mois

Table 41 / Tableau 41

Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Summary of Pensions being paid as at December 31, 1990 / Ventilation des pensions versées au 31 décembre 1990

$ Value of Pension per Month / Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male / Hommes	Female / Femmes	Number of Pensions / Nombre total de pensions
0-500/0 à 500	12	61	73
500-1000/500 à 1 000	9	18	27
1000-1500/1 000 à 1 500	0	2	2
over 1500/Plus de 1 500	3	1	4
Total Number of Pensions/ Nombre total de pensions	24	82	106

Table 42 / Tableau 42

Trust Fund No. 27 / Fonds en fiducie 27
Pension Plan for Management Employees of New Brunswick Hospitals /
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Statement of Financial Position as at December 31, 1990 / Bilan au 31 décembre 1990

Assets/Actif	**1989**	**1990**
Current:/A court terme:		
Cash/Encaisse	$ 41,335	$ 11,832
Short term deposits (par value $6,235,000)/Dépôts à court terme (valeur nominale de 6 235 000 $)	7,154,770	6,075,435
Accounts receivable/Débiteurs		
Employee contributions/Cotisations de pensions employés	184,550	244,336
Employer contributions/Cotisations de pensions employeurs	200,238	269,752
Accrued investment income/Revenu de placements à recevoir	509,024	776,376
Other/Autres	–	35,915
Prepaid expenses/Frais payés d'avance	–	46,798
	8,089,917	7,460,444
Investments at market value/Placements à la valeur marchande	40,322,429	45,950,369
	$48,412,346	$53,410,813
Liabilities and Fund Equity/Passif et avoir du fonds		
Current liabilities:/Passif à court terme:		
Accounts payable/Comptes créditeurs	$ 4,128	$ 58,840
Fund equity/Avoir du fonds	48,408,218	53,351,973
	$48,412,346	$53,410,813

Table 43 / Tableau 43

Trust Fund No. 27 / Fonds en fiducie 27

Statement of Activity / État des résultats
For the year ended December 31, 1990 / Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1990

Fund equity at the beginning of the year/Avoir du fonds au début de l'exercice	$48,408,218
Add:/Ajouter:	
Investment income/Revenu de placements	3,986,674
Bank interest/Intérêts bancaires	7,789
Current period increase (decrease) in market value of investments/ Augmentation (diminution) de la valeur marchande investissements pendant la période à l'étude	(2,140,036)
Pension contributions/Cotisations au régime de retraite-	
Employee/Employés	1,928,375
Employer/Employeur	2,164,707
	5,947,509
Deduct/Déduire:	
Pensions and refunds/Pensions et remboursements	805,850
Miscellaneous expenses/Dépenses diverses	146,835
Transfers to other plans/Transferts à d'autres régimes	51,069
	1,003,754
Fund equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice	$53,351,973

Pay Equity Bureau

The Pay Equity Bureau was established following the proclamation of the Pay Equity Act on June 22, 1989. The act requires that pay equity be implemented in Part 1 of the Public Sector through negotiations with representatives of all bargaining and non-bargaining employees.

The Pay Equity Committee met on a regular basis to negotiate the implementation of pay equity. A series of 52 information sessions were given to employees at various locations around the province by members of the Pay Equity Committee. In addition, the Pay Equity Bureau communicated with employees through pamphlets, newsletters, *Perspectives*, and through the distribution of posters to government departments and agencies.

The Pay Equity Bureau met the objectives and time schedules specified in the legislation. A gender-neutral job evaluation system was selected, dominant classes were identified and the manner in which the evaluation system was to be applied to the dominant classes was completed by June 22, 1990.

Training sessions were provided to 400 incumbents and their supervisors during the month of June 1990. These individuals were required to complete job fact sheets containing data essential for the pay equity audit.

In September, 1990 a joint labour-management job evaluation committee was formed with a mandate to apply the Aiken job evaluation plan to 197 job classifications. The evaluation committee met and completed the task in 3.5 months.

Upon completion of the pay equity audit, the job evaluation results were studied to determine where the inequities existed between comparable male and female dominant classifications.

The Pay Equity Bureau is in the process of negotiating the actual wage adjustments for the eligible female dominant classifications with the affected unions. Pay equity wage adjustments will be dispersed to eligible female classifications in October, 1991.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale a été créé à la suite de l'adoption, le 22 juin 1989, de la Loi sur l'équité salariale. Cette loi exige que l'équité salariale soit établie dans la Partie I de la fonction publique au moyen de négociations avec les représentants de tous les employés syndiqués et non syndiqués.

Le Comité sur l'équité salariale s'est réuni régulièrement au cours de l'année afin de négocier la mise en place de l'équité salariale. Les membres du comité ont animé quelques 52 séances d'information un peu partout à travers la province. En outre la direction a fourni de l'information aux employés par l'entremise de brochures, de bulletins d'information et d'articles parus dans *Perspectives*. Des affiches ont également été distribuées à tous les ministères ainsi qu'aux divers organismes gouvernementaux.

La direction a atteint les objectifs et a respecté les délais stipulés par la loi. Un système d'évaluation des emplois entièrement neutre a été sélectionné, les catégories à prédominance masculine ou féminine ont été cernées et les modalités d'application du système d'évaluation à ces catégories ont été définies avant la date d'échéance, qui était fixé au 22 juin 1990.

Des sessions de formation ont été dispensées à 400 employés ainsi qu'à leurs surveillants au cours du mois de juin 1990. Ces personnes ont dû remplir des fiches d'emploi descriptives qui contenaient des données essentielles à la vérification de l'équité salariale.

En septembre 1990, un comité conjoint employeur-employés a été constitué afin d'évaluer 197 emplois à l'aide du système d'évaluation Aiken. Le comité a complété son mandat en l'espace de trois mois et demi.

Une fois l'évaluation de l'équité salariale et des emplois terminée, les résultats ont été examinés de manière à déterminer les zones d'iniquité entre les catégories comparables à prédominance masculine et féminine.

Le Bureau de l'équité salariale négocie présentement les rajustements de salaire des catégories à prédominance féminine admissibles avec les syndicats concernés. Ces rajustements seront apportés aux salaires des catégories susmentionnées en octobre 1991.

Summary of Legislation

The following acts are administered by the Board of Management:

Financial Administration Act

Under Section 5, the Board of Management receives authority to act as a committee of the cabinet in all matters relating to financial management, review of annual expenditure plans, administrative policy in the public service, organization of the public service and personnel management.

Section 6 authorizes the Board to determine manpower and training requirements, provide classification and compensation, and establish personnel and administrative standards.

Public Service Labour Relations Act

Identifies Board of Management as the employer for the public service, crown agencies, school boards and hospitals.

Civil Service Act

- Policy direction resides with the Chairman of the Board of Management.
- Establishes the Secretary of the Board is responsible for the staffing function, as well as individual appointments.
- Provides authority to the Secretary of the Board to delegate most staffing responsibilities to deputy ministers of departments and agencies.
- Merit as determined by competitive examination shall be the basis of selection for civil service employment.
- Citizens have a reasonable opportunity to obtain employment at all levels of the civil service.
- Employees are afforded a reasonable opportunity to obtain promotions and pursue a career within the civil service.
- The right to redress is afforded to candidates when appointments are made to and from within the civil service.
- Departmental management is provided flexibility to select from among qualified applicants while maintaining the merit principle.

Résumé des lois appliquées

Le Conseil de gestion applique les lois suivantes :

Loi sur l'administration financière

Conformément à l'article 5, le Conseil de gestion a l'autorité d'agir à titre de comité du Cabinet pour toutes les questions se rapportant à la gestion financière, à l'examen des plans des dépenses annuelles, à la politique administrative suivie dans les services publics, à l'organisation des services publics et à la gestion du personnel.

L'article 6 autorise le conseil à déterminer les effectifs nécessaires et les besoins de formation, à prévoir la classification et la rémunération et à établir des normes relatives au personnel et à l'administration.

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

Désigne le Conseil de gestion comme l'employeur des employés des services publics, des organismes de la Couronne, des conseils scolaires et des hôpitaux.

Loi sur la fonction publique

- L'orientation générale revient au président du Conseil de gestion.
- La loi établit que le secrétaire du conseil a la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations à titre individuel.
- Autorise le secrétaire du conseil à déléguer la plupart des responsabilités de dotation aux sous-ministres des ministères et organismes.
- Le mérite, déterminé par les concours, devient la base sur laquelle se fonde le choix d'un employé dans la fonction publique.
- Les particuliers ont une chance raisonnable d'obtenir un emploi à tous les paliers de la fonction publique.
- Les employés ont une chance raisonnable d'obtenir des promotions et de suivre une carrière au sein de la fonction publique.
- Un droit de réparation est accordé aux candidats dans le cas de nominations de personnes à la fonction publique ou au sein de celle-ci.
- La direction des ministères peut, selon le principe du mérite, choisir parmi les candidats qualifiés.

Public Service Superannuation Act

The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Teachers Pension Act

The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Members Superannuation Act

The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Other Legislation

The following acts also empower the Chairman of the Board of Management:

- Provincial Court Act (pensions sections)
- Auditor General Act (subsection 4(3) and 16(1) and section 17)
- Crown Construction Contracts Act
- Municipalities Act (pensions regulations)
- Ombudsman Act (pension provisions, subsection 2(4))
- Public Purchasing Act (subsection 5(2))
- Special Retirement Program Act

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Le président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Le président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Loi sur la pension de retraite des députés

Le président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Autres lois

Les lois suivantes confèrent également une autorité au président du Conseil de gestion :

- Loi sur la Cour provinciale (articles relatifs aux pensions)
- Loi sur le vérificateur général (paragraphes 4(3) et 16(1) et article 17)
- Loi sur les contrats de construction de la Couronne
- Loi sur les municipalités (règlement sur les pensions)
- Loi sur l'Ombudsman (dispositions du paragraphe 2(4) sur les pensions)
- Loi sur les achats publics (paragraphe 5(2))
- Loi sur le régime spécial de retraite